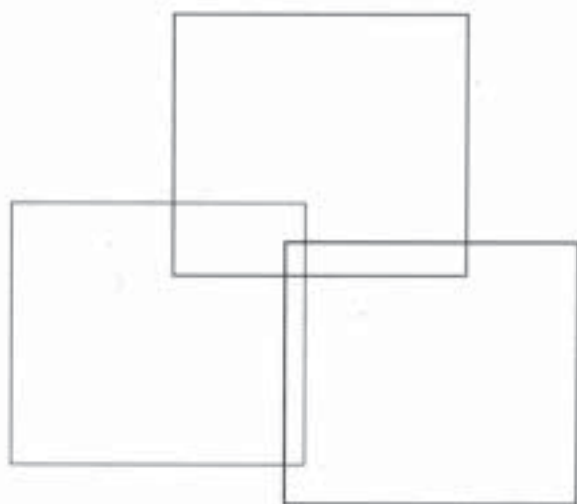


Manual



Mediasi Konsiliasi Arbitrasi

Bahasa Indonesia dan English

Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2006
Cetakan Pertama, 2006

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada *Publications Bureau (Rights and Permissions)*, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

ILO

Manual Mediasi Konsiliasi Arbitrasi; Bahasa Indonesia and English

ISBN 92-2-018649-7
978-92-2-019149-7

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-Bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutkan suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; jakarta@ilo.org

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

PRAKATA

Tiga perundang-undangan ketenagakerjaan yang diundangkan dalam masa program reformasi yang dimulai di tahun 1998 adalah UU No.21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No.13 Tahun 2004 mengenai Ketenagakerjaan dan yang terakhir, UU No.2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memperkenalkan sistem baru dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan dibentuknya Pengadilan hubungan Industrial di Indonesia.

Salah satu alasan yang paling prinsipil diundangkannya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 adalah adanya pengakuan bahwa di era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi lebih kompleks sehingga memerlukan penggantian dan perundang-undangan yang lama dan pembentukan institusi baru serta mekanisme yang memastikan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

UU No.2 Tahun 2004 memberikan keutamaan terhadap perundingan bipartit untuk penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diikuti dengan proses penyelesaian di luar pengadilan yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase dan dimungkinkan berlanjut melalui proses pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung. Dapat dicatat bahwa mediasi, konsiliasi dan arbitrase adalah bagian yang penting dan sistem penyelesaian perselisihan dan merupakan langkah pertama yang dianjurkan bagi para pihak yang berselisih untuk diikuti jika perundingan bipartit gagal. Proses diluar pengadilan tidak hanya menggunakan pendekatan sukarela dalam penyelesaian perselisihan tetapi juga melakukan upaya pencegahan agar masalah lama dan kasus-kasus terdahulu dan penundaan yang berlarut-larut dalam menyelesaikan perselisihan dapat dihindarkan.

Pedoman Kerja Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrasi adalah persyaratan yang vital dan tepat waktunya dalam memastikan keefektifan dan seluruh mediator, konsiliator, dan arbiter yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang No.2 tahun 2004 dan dalam menjalankan misi dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mensosialisasikan hubungan industrial yang harmonis, demokratis, adil dan bermartabat di Indonesia. Pedoman Kerja ini merupakan petunjuk umum dalam berbagai macam aspek mediasi, konsiliasi dan arbitrasi digunakan untuk tujuan pelatihan agar adanya kesatuan persepsi dan kesamaan pelaksanaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di seluruh Indonesia.

Bantuan yang diberikan oleh Kantor ILO Jakarta dan Proyek Deklarasi ILO/USA kepada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dalam persiapan dan penerbitan Pedoman Kerja ini sangat dihargai.

Jakarta, Juli 2006

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia



Erman Suparno



PENGANTAR

Hubungan industrial yang baik, harmonis dan stabil menjamin adanya sistem yang efektif, mudah diakses dan berfungsi dengan baik bagi pencegahan dan penyelesaian yang tertib dari perselisihan industrial khususnya melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

UU No. 2 tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan dengan tepat membentuk sistem penyelesaian perselisihan yang terdiri dari perundingan bipartit sebagai langkah pertama, penyelesaian diluar pengadilan (mediasi, konsiliasi dan arbitrase) sebagai langkah kedua dan pengadilan hubungan industrial sebagai langkah ketiga dan terakhir. Karenanya sistem tersebut sejalan dengan standar perburuhan internasional dan praktek-praktek nasional di banyak negara. Tantangan utamanya adalah membuat sistem tersebut bekerja dengan cara yang paling efektif dan efisien.

Konvensi dan Rekomendasi ILO menekankan perlunya suatu sistem penyelesaian perselisihan dan bagaimana sistem tersebut berfungsi. Konvensi dan Rekomendasi ILO antara lain adalah *Rekomendasi No.92 mengenai Konsiliasi dan Arbitrase Sukarela, 1951*, yang mengatur bahwa kelengkapan konsiliasi sukarela harus tersedia untuk membantu pencegahan dan penyelesaian perselisihan industrial. Berdasarkan *Konvensi No. 151 mengenai Hubungan Ketenagakerjaan (Layanan Publik), 1978*, penyelesaian perselisihan yang terkait dengan syarat dan ketentuan kerja harus diselesaikan melalui perundingan antara para pihak atau melalui sarana yang independen dan mandiri, seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase, yang dibentuk untuk memastikan adanya kepercayaan dari para pihak yang terlibat.

Konvensi No. 154 dan Rekomendasi No. 163 mengenai Promosi Perundingan Bersama, 1951, menetapkan prinsip bahwa badan dan tata cara untuk penyelesaian perselisihan perburuhan haruslah ada untuk mempromosikan perundingan bersama. Disarankan adanya tindakan-tindakan yang dapat diambil bila diperlukan, sehingga tata cara untuk penyelesaian perselisihan perburuhan membantu para pihak dalam menemukan solusi terhadap perselisihan mereka.

Mediasi, konsiliasi dan arbitrase adalah bentuk-bentuk tradisional dari intervensi pihak ketiga atau bantuan dalam penyelesaian perselisihan. Mediasi dan konsiliasi sifatnya sukarela dan fungsinya untuk mendukung perundingan bipartit. Dalam arbitrase sukarela, para pihak bebas memutuskan untuk menyerahkan keputusannya kepada seorang arbiter. Mereka umumnya menganggap arbitrase sebagai cara yang paling disukai dari penyelesaian perselisihan. Perekrutan orang yang paling memiliki kualifikasi dan juga sumber yang diperlukan, fasilitas, pelatihan dan tata caranya sangat penting untuk kesuksesan mereka.

Kami memberikan selamat kepada Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya Direktonat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas penerbitan "*Manual Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase*" ini sebagai hal yang vital untuk mempromosikan keprofesionalan dan penyelenggaraan mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Kantor ILO Jakarta dan Proyek Deklarasi ILO/USA sangat senang dapat membantu dalam persiapan dan penerbitan buku ini.

Jakarta, Juli 2006



Alan Boulton
Direktur ILO Jakarta



Carmelo C. Noriel
Kepala Penasehat Teknis
Proyek Deklarasi ILO/USA



ILO/USA Declaration Project in Indonesia
Training on Conciliation and Mediation of Labour Disputes
 8-10 August 2006 - Hyatt Aryaduta Hotel, Jakarta



ILO/USA Declaration Project in Indonesia
Training on Conciliation and Mediation of Labour Disputes
 Batam, 14-16 August 2006



DAFTAR ISI

Prakata	3
Pengantar	5
SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor: KEP-96/PHIJSK/2006	11
Bab 1 PENDAHULUAN	13
Latar Belakang	13
Dasar Hukum	14
Pengertian.....	15
Maksud dan Tujuan	16
Ruang Lingkup	17
Bab 2 PROSEDUR ADMINISTRASI	19
Penyelesaian secara Bipartit	19
Dinas yang bertanggungjawab di Bidang Ketenagakerjaan	19
Mediasi	20
Konsiliasi	20
Arbitrasi	21
Bab 3 TATA KERJA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	23
Mediasi	23
Konsiliasi	25
Arbitrasi	27

Bab 4	PENCABUTAN LEGITIMASI DAN SANKSI	29
	Mediator	29
	Konsiliator	30
	Arbiter	32
Bab5	PENUTUP	33
	FORMULIR-FORMULIR YANG DIPERGUNAKAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	37
	SUPLEMEN : HAL-HAL YANG PERLU DIKETAHUI OLEH MEDIATOR, KONSILIATOR, DAN ARBITER	73

KEPUTUSAN
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

NOMOR : KEP- 96/PHIJSK/2006

TENTANG

PEDOMAN KERJA MEDIATOR, KONSILIATOR DAN ARBITER
HUBUNGAN INDUSTRIAL

DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

- Menimbang : a. bahwa Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator, Konsiliator dan Arbiter adalah pelaksana penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial yang berperan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta bermartabat.
- b. bahwa untuk lebih meningkatkan peranannya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial dipandang perlu ditetapkan pedoman kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187 Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali dirubah, terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/P Tahun 2005;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tanggal 9 Juni 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER. 02 /MEN/I/2005 tanggal 13 Januari 2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.10/MEN/V/2005 tanggal 31 Mei 2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial.
- KESATU** : Menetapkan Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA** : Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU merupakan acuan bagi Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial untuk melakukan mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
- KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 Juli 2006

**DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN**



Muzni Tambusai
MUZNI TAMBUSAI
NIP. 140058574

BAB 1

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

UU No. 2 Tahun 2004, menetapkan 4(empat) jenis perselisihan yaitu:

- Perselisihan Hak;
- Perselisihan Kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1(satu) perusahaan.

Setiap perselisihan yang terjadi di suatu perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau dengan serikat pekerja/serikat buruh. Bila upaya penyelesaian secara bipartiti tidak berhasil, maka salah satu atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan setempat dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan. Penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit dapat dinyatakan tidak mencapai kesepakatan atau gagal bila :

- Salah satu pihak dalam waktu 30 (tigapuluh) hari kerja telah mengajak berunding akan tetapi pihak lain tidak memberikan respon atau tidak bersedia berunding, atau

- Telah dilakukan perundingan sesuai dengan agenda dan jadwal yang disepakati, akan tetapi pihak-pihak yang berunding tidak mencapai kesepakatan atas sebagian atau semua masalah yang dirundingkan.

Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan, provinsi atau kabupaten/kota, setelah meneliti berkas perselisihan, bila perselisihan berkaitan dengan perselisihan hak maka perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator untuk segera melakukan mediasi.

Dalam hal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1(satu) perusahaan, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan menawarkan kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan oleh Arbiter atau melalui Konsiliator. Bila kedua belah pihak dalam waktu 7(tujuh) hari kerja tidak sepakat memilih Arbiter atau Konsiliator, maka Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan melimpahkan penyelesaian kasusnya untuk ditangani oleh Mediator. Demikian juga untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketengakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menggunakan penyelesaian konsiliator dan bila salah satu pihak menolak tawaran tersebut, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan secara otomatis melimpahkan berkas perselisihan PHK kepada mediator.

DASAR HUKUM

- Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara R.I. Tahun 2000 Nomor 121; Tambahan Lembaran Negara R.I tahun 2000 Nomor 3989)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara R.I. Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara R.I. Tahun 2003 Nomor 4279);
- Undang Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara R.I. tahun 2004 No. 6 dan Tambahan Lembaran Negara R.I. No. 4356);
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per. 10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi; dan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 02/MEN/I/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial.

PENGERTIAN

- Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri, untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
- Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- Konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusan mengikat para pihak dan bersifat final.
- Arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yang diserahkan penyelesaian melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

- Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.
- Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
- Instansi adalah Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan;
- Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Mediator, Konsiliator dan Arbiter serta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung RI.

TUJUAN MANUAL

- Sebagai pedoman dan petunjuk teknis bagi para mediator, konsiliator, dan arbiter dalam melaksanakan tugas penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Penyamaan persepsi dalam pemahaman dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar Pengadilan Hubungan Industrial;
- Memberikan informasi kepada masyarakat tentang tatacara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar Pengadilan Hubungan Industrial.

RUANG LINGKUP

Pedoman Kerja ini menjelaskan kedudukan, kewenangan, tugas dan kewajiban, tanggung jawab para mediator, konsiliator, dan arbiter hubungan industrial, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

BAB 2

PROSEDUR ADMINISTRASI

PENYELESAIAN SECARA BIPARTIT

1. Dalam proses penyelesaian secara Bipartit perlu dibuat :
 - Risalah Hasil Perundingan;
 - Daftar hadir perundingan;
 - Permintaan dan pemberitahuan perundingan dari salah satu pihak;
2. Perjanjian Bersama bila tercapai penyelesaian perselisihan didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial;
3. Bila tidak selesai penyelesaian perselisihan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan secara langsung perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan setempat;

DINAS YANG BERTANGGUNG JAWAB DIBIDANG KETENAGAKERJAAN

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak kedalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis;
2. Pencatatan perselisihan tanpa dilampiri bukti-bukti penyelesaian secara Bipartit maka berkas dikembalikan kepada pihak yang mengajukan pencatatan;
3. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan melalui Konsiliator;

4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan melalui Arbiter;
5. Dalam waktu 7(tujuh) hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui Konsiliator atau Arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada Mediator;

MEDIASI

1. Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan memerintahkan/penunjukan Mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
2. Membuat panggilan sidang secara tertulis kepada para pihak;
3. Membuat Perjanjian Bersama bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Mediator;
4. Memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan;
5. Membuat anjuran bila tidak tercapai kesepakatan oleh kedua belah pihak;
6. Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bila para pihak atau salah satu menolak anjuran;
7. Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Bupati /Walikota yang diselesaikan di tingkat Kabupaten/Kota, kepada Gubernur yang diselesaikan di tingkat Provinsi, kepada Dirjen PHI dan Jamsos yang diselesaikan ditingkat pusat dan tindakannya kepada Menakertrans RI;

KONSILIASI

1. Para pihak membuatkan kesepakatan secara tertulis penunjukan Konsiliator yang akan menyelesaikan perselisihannya;
2. Membuat panggilan sidang secara tertulis kepada para pihak;
3. Membuat Perjanjian Bersama bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Konsiliator;
4. Memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan;
5. Membuat anjuran bila tidak tercapai kesepakatan oleh kedua belah pihak;
6. Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bila para pihak atau salah satu menolak anjuran;

7. Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Bupati/Walikota yang diselesaikan di tingkat Kabupaten/Kota, dan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI cq Dirjen PHI dan Jamsos.

ARBITRASI

1. Para pihak membuat kesepakatan secara tertulis penunjukan Arbiter yang akan menyelesaikan perselisihannya baik secara tunggal maupun gasal;
2.
 - a. Membuat surat perjanjian Arbitrase;
 - b. Membuat Perjanjian penunjukan Arbiter dengan para pihak yang berselisih;
 - c. Surat Pengunduran Diri sebagai Arbiter.
3. Membuat Akta Perdamaian bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Arbiter;
4. Memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan;
5. Membuat putusan penyelesaian perselisihan;
6. Membuat Berita Acara Pemeriksaan terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang Arbitrase;
7. Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Cq Ditjen PHI dan Jamsos.

BAB 3

TATA KERJA

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL

MEDIASI

PENELITIAN BERKAS PERSELISIHAN

Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan atau mediator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas perselisihan sebagai berikut :

- Surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak;
 - Risalah Perundingan Bipartit;
 - Surat Kuasa dari para pihak;
 - Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi sebagai berikut :
1. Perselisihan Kepentingan : Misalnya berhubungan dengan Penyusunan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja Baru, tuntutan/usulan Pekerja/Buruh atau SP/SB mengenai Jaminan Kerja, Kenaikan Upah Tunjangan atau Perbaikan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja lainnya.
 2. Perselisihan Hak : Misalnya berhubungan dengan hak-hak pekerja yang sudah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk ditetapkan oleh **Pegawai Pengawas** pada Instansi bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan Mediator menyelesaikan hak-hak yang diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja: Misalnya alasan penyebab PHK, Kompensasi akibat PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan: Misalnya Jumlah keanggotaan, iuran anggota, hak berunding dalam pembuatan PKB, hak mewakili dalam Kelembagaan, kewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

PEMANGGILAN PARA PIHAK

- Menetapkan jadwal sidang Mediasi;
- Menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih.

SIDANG MEDIASI

a. Persiapan Sebelum Persidangan :

- Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima;
- Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab intern ataupun sebab-sebab ekstern;
- Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian;
- Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan;
- Mempersiapkan ruangan tempat sidang.

b. Pelaksanaan sidang Mediasi:

- Membuka sidang;
- Membacakan surat kuasa dari para pihak jika para pihak menguasai.
- Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan
- Jika diperlukan Mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli.
- Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat;
- Bila mencapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Mediator;

- Perjanjian Bersama didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial oleh para pihak;
- Penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak-pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
- Dalam hal tidak tercapai kesepakatan Mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama;
- Sejak menerima anjuran tersebut para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja;
- Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat Perjanjian Bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
- Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

KONSILIASI

PENELITIAN BERKAS PERSELISIHAN

Setelah Konsiliator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan atau konsiliator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas perselisihan sebagai berikut :

- Surat permintaan dan disepakati oleh para pihak;
 - Risalah Perundingan Bipartit;
 - Surat Kuasa dari para pihak;
 - Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi sebagai berikut :
1. Perselisihan Kepentingan :Misalnya berhubungan dengan Penyusunan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja Baru, tuntutan/usulan Pekerja/Buruh atau SP/SB mengenai Jaminan Kerja, Kenaikan Upah Tunjangan atau Perbaikan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja lainnya.
 2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja: Misalnya alasan penyebab PHK, Kompensasi akibat PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan: Misalnya Jumlah keanggotaan, iuran anggota, hak berunding dalam pembuatan PKB, hak mewakili dalam Kelembagaan, kewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

PEMANGGILAN PARA PIHAK

- Menetapkan jadwal sidang Konsiliasi;
- Menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih.

SIDANG KONSILIASI

a. Persiapan Sebelum Persidangan :

- Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima;
- Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab intern ataupun sebab-sebab ekstern;
- Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian;
- Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan;
- Mempersiapkan ruangan tempat sidang.

b. Pelaksanaan sidang Konsiliasi:

- Membuka sidang;
- Membacakan surat kuasa dari para pihak jika para pihak menguasai.
- Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan
- Jika diperlukan Konsiliator dapat memanggil saksi/saksi ahli.
- Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat;
- Bila mencapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Konsiliator;
- Perjanjian Bersama didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial oleh para pihak;

- Penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak-pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
- Dalam hal tidak tercapai kesepakatan Konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama;
- Sejak menerima anjuran tersebut para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja;
- Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat Perjanjian Bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan Konsiliator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
- Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

ARBITRASE

PENELITIAN BERKAS PERSELISIHAN

Setelah Arbitrase menerima penunjukan atas kesepakatan kedua belah pihak yang berselisih maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas perselisihan sebagai berikut :

- Risalah Perundingan Bipartit;
 - Surat Kuasa dari para pihak;
 - Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi sebagai berikut :
1. Perselisihan Kepentingan : Misalnya berhubungan dengan Penyusunan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja Baru, tuntutan/usulan Pekerja/Buruh atau SP/SB mengenai Jaminan Kerja, Kenaikan Upah Tunjangan atau Perbaikan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja lainnya.
 2. Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan: Misalnya Jumlah keanggotaan, hak berunding dalam pembuatan PKB, hak mewakili dalam Kelembagaan, kewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

PEMANGGILAN PARA PIHAK

- Menetapkan jadwal sidang Arbitrase;
- Menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih.

SIDANG ARBITRASE

a. Persiapan Sebelum Persidangan :

- Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima;
- Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab intern ataupun sebab-sebab ekstern;
- Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian;
- Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan;
- Mempersiapkan ruangan tempat sidang.

b. Pelaksanaan sidang Arbitrase

- Membuka sidang;
- Membacakan surat kuasa dari para pihak jika para pihak menguasakan;
- Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan;
- Jika diperlukan Arbiter/Majelis Arbiter dapat memanggil saksi/saksi ahli;
- Sebelum menerima keterangan para saksi/saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing yang dilakukan oleh rohaniawan;
- Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat;
- Bila mencapai kesepakatan dibuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan Arbiter atau Majelis Arbiter;
- Akta Perdamaian didaftarkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- Apabila upaya perdamaian gagal Arbiter/Majelis Arbiter meneruskan persidangan untuk menetapkan putusan;
- Putusan Arbiter bersifat final apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

BAB 4

PENCABUTAN LEGITIMASI DAN SANKSI

MEDIATOR

PENCABUTAN LEGITIMASI

Pemberhentian dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh Menteri. Pencabutan dilakukan karena :

- Meninggal dunia;
- Permintaan sendiri;
- Memasuki usia pensiun;
- Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- Tidak bertugas lagi pada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan;
- Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

SANKSI

Ketidakmampuan atau kelalaian menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu, maka mediator akan memperoleh teguran surat peringatan atau sanksi sebagai berikut :

- Teguran lisan dari atasan langsung bila mediator lalai atau tidak mampu menyelesaikan satu kasus perselisihan dalam waktu 30 hari kerja;
- Teguran tertulis diberikan setelah melalui teguran lisan sebanyak tiga kali dari atasan langsung;
- Pemberhentian sementara dilakukan setelah melalui teguran tertulis sebanyak tiga kali;

- Pemberhentian sementara kewenangan untuk menyelesaikan kasus berlaku untuk jangka waktu selama 2 bulan dengan menarik kartu legitimasi oleh Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan;
- Sebelum dikenakan pemberhentian tetap maka diberikan pembelaan diri dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberitahuan pemberhentian sementara yang ketiga, pembelaan diri dengan jenjang sebagai berikut :
 - Mediator yang berkedudukan di Kab/Kota kepada Bupati/Walikota.
 - Mediator yang berkedudukan di Provinsi kepada Gubernur;
 - Mediator yang berkedudukan di Depnakertrans RI kepada Ditjen PHI dan Jamsos.
- Mediator dapat meminta bantuan pembelaan diri kepada Dewan Pimpinan Pusat, Dewan Pimpinan Daerah dan Dewan Pimpinan Cabang Ikatan Perantara Hubungan Industrial, sesuai dengan jenjang butir 5 (lima) diatas;
- Pembelaan diri Mediator dapat diterima maka Menteri memberitahukan kepada Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan untuk mengembalikan kartu legitimasi Mediator;
- Pembelaan diri Mediator tidak diterima maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi Mediator;
- Apabila tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja maka Bupati/Walikota, Gubernur dan Dirjen PHI dan Jamsos mengusulkan kepada Menteri untuk mencabut legitimasi Mediator yang bersangkutan.

KONSILIATOR

PENCABUTAN LEGITIMASI

Pemberhentian dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh Menteri. Pencabutan dilakukan karena :

- Meninggal dunia;
- Permintaan sendiri;
- Terbukti telah melakukan tindak pidana kejahatan;
- Menyalahgunakan jabatan;
- Membocorkan keterangan yang seharusnya dirahasiakan;
- Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

SANKSI

Sebelum dilakukan pencabutan legitimasi sementara terhadap yang bersangkutan diberikan teguran tertulis. Teguran tertulis diberikan apabila:

- Tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja dalam hal para pihak tidak tercapai kesepakatan;
- Tidak membantu para pihak membuat perjanjian bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3(tiga) hari kerja;
- Tidak menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 (tigapuluh) hari kerja, atau
- Tidak melaksanakan kewajiban membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melalui Ditjen PHI dan Jamsos;
- Dalam hal sebab-sebab diatas huruf a,b,c,d ternyata diakibatkan dari kelalaian Konsiliator maka Bupati/Walikota menjatuhkan teguran tertulis;
- Pencabutan sementara dilakukan setelah melalui teguran tertulis sebanyak 3(tiga) kali dalam waktu 2(dua) bulan;
- Pencabutan sementara berlaku untuk jangka waktu selama 3(tiga) bulan;
- Pencabutan sementara dilakukan dengan menarik legitimasi oleh Menteri;
- Menteri dapat mendelegasikan pencabutan sementara kepada Dirjen PHI dan Jamsos, Gubernur atau Bupati/Walikota;
- Selama pencabutan sementara yang bersangkutan tidak boleh menangani perselisihan yang baru tetapi wajib menyelesaikan perselisihan yang sedang ditangani;
- Dalam hal Menteri atau Dirjen PHI dan Jamsos atau Gubernur atau Bupati/Walikota mencabut legitimasi sementara, harus diumumkan dipapan pengumuman di kantor Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan ditempat Konsiliator terdaftar;
- Bila telah pernah dikenakan pencabutan sementara pertama dan melakukan kelalaian kembali dikenakan pencabutan sementara kedua;
- Bila telah pernah dikenakan pencabutan sementara kedua dan melakukan kelalaian kembali dikenakan pencabutan sementara ketiga;
- Sebelum dikenakan pemberhentian tetap maka diberikan pembelaan diri dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberitahuan pemberhentian sementara yang ketiga, pembelaan diri dilakukan dihadapan Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;

- Dalam hal Konsiliator menggunakan kesempatan membela diri, maka Pejabat membuat risalah tentang pembelaan diri Konsiliator, risalah dilampiri dokumen pendukung disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 (tigapuluh) hari kerja sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh Konsiliator;
- Apabila tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja maka Bupati/Walikota, mengusulkan kepada Menteri untuk mencabut legitimasi Konsiliator yang bersangkutan;
- Pembelaan diri Konsiliator dapat diterima maka Menteri memberitahukan kepada Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan untuk mengembalikan kartu legitimasi Konsiliator;
- Pembelaan diri Konsiliator tidak diterima, maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi Konsiliator yang bersangkutan;

ARBITER

SANKSI

Teguran Tertulis

Teguran tertulis diberikan atas pengaduan salah satu dan atau para pihak karena Arbiter :

- Tidak dapat menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja atau 44 (empat puluh empat) hari kerja dalam hal terdapat kesepakatan perpanjangan waktu penyelesaian, dan atau
- Tidak membuat Berita Acara Kegiatan Pemeriksaan.

Pencabutan Sementara Sebagai Arbiter

- Pencabutan sementara dilakukan dalam hal Arbiter telah mendapat 3(tiga) kali teguran tertulis dalam waktu 2(dua) bulan;
- Teguran tertulis dalam pencabutan sementara diberikan Menteri atas usul Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi, kabupaten/kota ditempat Arbiter melakukan Arbitrase.

Pencabutan Tetap

- Pencabutan tetap dilakukan dalam hal:
 - Putusan diambil melampui kekuasaannya atau putusan

- bertentangan dengan undang-undang yang dibuktikan dengan putusan Mahkamah Agung sebanyak 3 (tiga) kali;
- Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - Menyalahgunakan jabatan;
 - Telah dijatuhi pencabutan sementara sebanyak 3(tiga) kali.
- Pencabutan tetap diberikan oleh Menteri atas usul Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan Provinsi, Kabupaten/ Kota;
 - Dalam hal Arbiter akan dicabut dengan alasan huruf c dan d maka yang bersangkutan diberi kesempatan melakukan pembelaan diri dalam 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan pengaduan;
 - Pembelaan diri dihadapan tim yang dibentuk dan diketuai oleh Dirjen PHI dan Jamsos;
 - Bila Arbiter menggunakan kesempatan bela diri maka Dirjen PHI dan Jamsos membuat risalah tentang pembelaan diri Arbiter;
 - Risalah dilampiri dokumen pendukung disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh Arbiter;
 - Apabila tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja maka Dirjen PHI dan Jamsos, mengusulkan kepada Menteri untuk pencabutan tetap sebagai Arbiter;
 - Pembelaan diri dapat diterima maka Menteri mencabut kembali pencabutan sementara ketiga;
 - Pembelaan diri tidak dapat diterima, maka Menteri melakukan pencabutan tetap sebagai Arbiter.

BAB 5

PENUTUP

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial Mediator, Konsiliator atau Arbiter perlu mengutamakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat sehingga dapat tercipta iklim investasi yang kondusif dan tercapainya hubungan industrial yang aman, tentram, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Untuk hal tersebut buku petunjuk ini hendaknya dapat dipedomani dan dilaksanakan oleh seluruh Mediator, Konsiliator atau Arbiter dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004.

Jakarta, 28 Juli 2006

**FORMULIR- FORMULIR
YANG DIPERGUNAKAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**



**RISALAH PERUNDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA BIPARTIT**

- 1. Nama Perusahaan :
- 2. Alamat Perusahaan :
- 3. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 4. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 5. Tanggal dan Tempat Perundingan :

6. Pokok Masalah/Alasan Perselisihan :

7. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB :

8. Pendapat Pengusaha :

9. Kesimpulan atau Hasil Perundingan :

....., 20.....

Pihak Pengusaha

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

.....

Formulir A.1.b : Daftar Hadir Perundingan

DAFTAR HADIR
PERUNDINGAN

HARI :
TANGGAL :
TEMPAT :
ACARA : SIDANG I, II, III
MASALAH :

NO	NAMA	ALAMAT	PIHAK PENGUSAHA/ PEKERJA/ BURUH/SP/SB	TANDA TANGAN	KETERANGAN

PERMINTAAN PERUNDINGAN SECARA BIPARTIT

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : 1(Satu) berkas Kepada
Hal. : Permintaan Perundingan Yth.
Sdr.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya permasalahan yang perlu dirundingkan secara Bipartit maka kami mengajukan untuk melakukan musyawarah pada,

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :

Untuk menyelesaikan masalah sebagai berikut :

- 1.....
- 2.....
- 3..... dst

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Pihak
*)Pengusaha/Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

*) Coret yang tidak perlu.

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini tanggal..... bulan..... tahun
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

- 1. Nama :
Jabatan :
Perusahaan :
Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-I (Pengusaha)

- 2. Nama :
Jabatan :
Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No.2 tahun 2004 Pasal 7 ayat (1) antara Pihak ke-I dan Pihak ke-II telah mengadakan perundingan secara Bipartit dan telah tercapai kesepakatan sebagai berikut :

.....
.....
.....

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani diatas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

.....

**PERMOHONAN PENCATATAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : 1(Satu) berkas Kepada
Hal. : Permohonan pencatatan Yth. Sdr. Kepala Dinas
Perselisihan Hubungan Tenagakerja
Industrial

Dengan hormat,
Sehubungan dengan upaya maksimal untuk mengusahakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara :

1. Nama Perusahaan :
2. Jenis usaha :
3. Alamat :

Dengan

1. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB :
2. Alamat Pekerja/Buruh /SP/SB :

Masalah

.....

Maka sesuai ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, Pasal 4 ayat (1) dengan ini kami mohon bantuan Saudara untuk dicatat dan membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan risalah perundingan terlampir.

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami, *)Pihak Pengusaha, Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

*) Coret yang tidak perlu

BUKU REGISTER PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

No.	Tanggal	Nama dan Alamat		Masalah	Penyelesaian	Ket
		Pihak Pekerja/ Buruh/SB	Pihak Pengusaha			

**SURAT PENAWARAN DALAM RANGKA PENYELESAIAN
PERSELISIHAN DI LUAR PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada
Hal. : Permohonan Pencatatan Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang kami terima pada tanggal

Mengingat permohonan pencatatan perkara perselisihan hubungan industrial tersebut belum memenuhi ketentuan pasal 4 ayat(2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 karena belum melampirkan bukti-bukti penyelesaian secara Bipartit/Risalah Perundingan maka diminta kehadiran Saudara pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :
Bertemu dengan : Sdr.....

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Instansi yang bertanggung jawab
di bidang ketenagakerjaan

(.....)

**SURAT PENAWARAN DALAM RANGKA PENYELESAIAN
PERSELISIHAN DI LUAR PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada
Hal. : Undangan Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang kami terima pada tanggal..... sesuai dengan ketentuan pasal 4 ayat(3) Undang-Undang No.2 Tahun 2004, kami menawarkan kepada Saudara untuk memilih penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliator atau Arbiter.

Untuk hal tersebut dimintakan kehadiran saudara pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :
Bertemu dengan : Sdr.....

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kepala Instansi yang bertanggung jawab
di bidang ketenagakerjaan

(.....)

**SURAT PENAWARAN DALAM RANGKA PENYELESAIAN
PERSELISIHAN DI LUAR PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada
Hal. : Pemberitahuan Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan surat kami No..... Tanggal mengenai penawaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan melalui Konsiliator atau Arbiter ternyata saudara tidak menetapkan pilihan atau tidak memberikan jawaban dalam waktu 7(tujuh) hari kerja sesuai ketentuan pasal 4 ayat(4) Undang-Undang No.2 Tahun 2004, maka penyelesaian perselisihan Saudara kami limpahkan kepada Mediator Hubungan Industrial.

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kepala Instansi yang bertanggung jawab
di bidang ketenagakerjaan

(.....)

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

SURAT PERINTAH TUGAS

No.

Pertimbangan : Sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Luar Pengadilan Hubungan Industrial maka dipandang perlu untuk menunjuk Mediator Hubungan Industrial.

Dasar : 1. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP:92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP...../MEN/...../200.... Tentang Pengangkatan Mediator Hubungan Industrial pada Dinas/Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, Provinsi, Pusat.

M E M E R I N T A H K A N

Kepada Nama :
 NIP :
 Pangkat/Gol :
 Jabatan : Mediator Hubungan Industrial

Untuk : 1. Menyelesaikan perselisihan hubungan indstutrial antara PT..... dengan Sdr..... (Pekerja/Buruh/SP/SB).
 2. Dilaksanakan selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penunjukan.
 3. Melaporkan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Bupati/Walikota/Gubernur/Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI c/q Dirjen PHI dan Jamsos.

Demikian surat perintah tugas ini untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab

Dikeluarkan di :

Pada tanggal :

Instansi yang bertanggung jawab dibidang
ketenagakerjaan/Pejabat yang ditunjuk
Kepala

.....
NIP.

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada
Hal. : Panggilan I/II/III Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kami terima pada tanggal.....bulan.....tahun.....sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Junto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.92/MEN/VI/2004 pasal 14 ayat (2) maka dimintakan kehadiran Saudara pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :
Bertemu dengan : Sdr.....

Untuk masing-masing pihak diminta kehadiran tepat pada waktunya dengan membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Instansi yang bertanggung jawab dibidang
ketenagakerjaan/Pejabat yang ditunjuk
Kepala

NIP.

*Formulir C.3 : Perjanjian Bersama bila terjadi
Kesepakatan dalam Sidang Mediator*

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini..... tanggal..... bulan..... tahun.....
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :

Jabatan :

Perusahaan :

Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-I (Pengusaha)
2. Nama :

Jabatan :

Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat
(1) antara Pihak Ke-I dan Pihak Ke-II telah tercapai kesepakatan penyelesaian
perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi sebagai berikut :

.....
.....
.....

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak
ditandatangani diatas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan
dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab
yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha

.....

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

Menyaksikan

Mediator Hubungan Industrial
NIP.

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada Yth.
Hal. : Panggilan Saksi/Saksi Ahli Sdr.... (Saksi/Saksi Ahli)

Sehubungan dengan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT(Perusahaan) dengan Sdr..... (Pekerja/Buruh/SP/SB) sesuai ketentuan pasal 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, kami minta kehadiran Saudara untuk menjadi Saksi/Saksi Ahli dalam sidang mediasi pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :
Bertemu dengan : Sdr.....

Untuk itu diminta Saudara hadir tepat pada waktunya dengan membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Mediator
Hubungan Industrial

.....
NIP.

KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Nomor	:	(Tempat), (tanggal)
Lampiran	:	Kepada
Hal.	:	Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
		2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan maka sesuai ketentuan pasal 13 ayat (2) UU. No.2 Tahun 2004 Mediator mengeluarkan anjuran.

Dan sebagai bahan pertimbangan mediator perlu mendengar keterangan kedua belah pihak yang berselisih sebagai berikut :

- A. Keterangan pihak Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
 - 1.
 - 2.
 - dst
- B. Keterangan pihak pengusaha:
 - 1.
 - 2.
 - dst
- C. Keterangan Saksi/Saksi Ahli (jika dipandang perlu)
 - 1.
 - 2.
 - dst
- D. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator :
 -
 -

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, guna menyelesaikan masalah dimaksud mediator :

MENGANJURKAN :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

Demikian untuk diketahui dan menjadi perhatian.

Mengetahui

Mediator

Instansi yang bertanggung jawab
Di bidang Ketenagakerjaan

.....
NIP.

RISALAH PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL

- 1. Nama Perusahaan :
- 2 Jenis Usaha :
- 3. Alamat Perusahaan :
- 4. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 5. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 6. Tanggal dan Tempat Perundingan :

7. Pokok Masalah/Alasan Perselisihan :

8. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB :

9. Pendapat Pengusaha :

10. Kesimpulan atau Hasil Perundingan :

....., 20.....

Mediator Hubungan Industrial

.....
NIP.

KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada
Hal. : Laporan Hasil Mediasi Yth. *)

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi maka kami laporkan hasilnya sebagai berikut :

- 1. Tanggal Penerimaan Pengaduan Tertulis :
- 2. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 3. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 4. Upah Terakhir :
- 5. Masa Kerja :
- 6. Nama Perusahaan :
- 7. Alamat Perusahaan :
- 8. Jenis Usaha :
- 9. Waktu Penyelesaian Mediasi :
- 10. Permasalahan :
- 11. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 12. Pendapat Pengusaha :
- 13. Pendapat Saksi/Saksi Ahli :
(jika dipandang perlu)
- 14. Upaya Penyelesaian :

Demikian kami sampaikan dan diucapkan terima-kasih.

Mediator
Hubungan Industrial

.....
NIP.

*) Laporan ditujukan kepada :
Bupati /Walikota yang diselesaikan di tingkat Kabupaten/Kota, dan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI cq Dirjen PHI dan Jamsos.

*Formulir D.1 : Kesepakatan para pihak untuk
Penunjukan Konsiliator Hubungan Industrial*

**KOP-INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada Yth.
Hal. : Kesepakatan untuk Instansi yang bertanggungjawab
Konsiliator di bidang Ketenagakerjaan

Pada hari ini..... tanggal..... bulan..... tahun.....
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : (Pengusaha)
Jabatan :
Perusahaan :
Alamat :
2. Nama : (Pekerja/buruh/SP/SB)
Jabatan :
Alamat :

Sesuai surat dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan No.....Tgl..... Perihal undangan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliator atau Arbiter, dengan ini kami sepakat untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui Konsiliator sesuai ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 17.

Demikian untuk diketahui dan terima kasih.

Pihak Pengusaha

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

.....

KOP KONSILIATOR

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada
Hal. : Panggilan I/II/III Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan kesepakatan kedua belah pihak tentang permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kami terima pada tanggal.....bulan.....tahun.....sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Junto Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-10/MEN/V/2005 pasal 7, maka dimintakan kehadiran Saudara pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :

Untuk masing-masing pihak diminta kehadiran Saudara tepat pada waktunya dengan membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Konsiliator
Hubungan Industrial

.....

Tenbusan Yth :

1. Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat;
2. Arsip;

*Formulir D.3 : Perjanjian Bersama bila terjadi
Kesepakatan dalam Sidang Konsiliator*

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini..... tanggal..... bulan..... tahun.....
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama

:

Jabatan

:

Perusahaan

:

Alamat

:

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke I (Pengusaha)
2. Nama

:

Jabatan

:

Alamat

:

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke II (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (1) antara Pihak Ke I dan Pihak Ke II telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi sebagai berikut :

.....
.....
.....

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani diatas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha

.....

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

Menyaksikan

(Konsiliator Hubungan Industrial)

KOP KONSILIATOR

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada Yth.
Hal. : Panggilan Saksi/Saksi Ahli Sdr.... (Saksi/Saksi Ahli)

Sehubungan dengan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT(Perusahaan) dengan Sdr..... (Pekerja/Buruh/SP/SB) sesuai ketentuan pasal 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, kami minta kehadiran Saudara untuk menjadi Saksi/Saksi Ahli dalam sidang konsiliasi pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :

Untuk itu diminta Saudara hadir tepat pada waktunya dengan membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Konsiliator
Hubungan Industrial

.....

KOP KONSILIATOR

Nomor :
Lampiran :
Hal. : Anjuran

(Tempat), (tanggal)
Kepada
Yth. 1. Sdr.... (Pengusaha)
2. Sdr.... (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan maka sesuai ketentuan pasal 13 ayat (2) UU. No.2 Tahun 2004 Mediator mengeluarkan anjuran.

Dan sebagai bahan pertimbangan konsiliator perlu mendengar keterangan kedua belah pihak yang berselisih sebagai berikut :

A. Keterangan pihak Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
1.
2.
dst

B. Keterangan pihak pengusaha:
1.
2.
dst

C. Keterangan Saksi/Saksi Ahli (jika dipandang perlu)
1.
2.
dst

D. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator :
.....
.....

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, guna menyelesaikan masalah dimaksud konsiliator :

MENGANJURKAN :

1.
2.
3.
4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

Demikian untuk diketahui dan menjadi perhatian.

Konsiliator

.....

*Formulir D.6 : Risalah Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial oleh Konsiliator*

**RISALAH PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

- 1. Nama Perusahaan :
- 2 Jenis Usaha :
- 3. Alamat Perusahaan :
- 4. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 5. Alamat Pekerja/Buruh/ SP / SB :
- 6. Tanggal dan Tempat Perundingan :

7. Pokok Masalah /Alasan Perselisihan :

8. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB :

9. Pendapat Pengusaha :

10. Kesimpulan atau Hasil Perundingan :

....., 20.....

Konsiliator Hubungan Industrial

.....

KOP KONSILIATOR

Nomor	:	(Tempat), (tanggal)
Lampiran	:	Kepada
Hal.	:	<u>Laporan Hasil Konsiliasi</u> Yth. *)

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maka kami laporkan hasilnya sebagai berikut :

- | | | |
|-----|--|-------|
| 1. | Tanggal Penerimaan Pengaduan Tertulis : | |
| 2. | Nama Pekerja/Buruh/SP/SB : | |
| 3. | Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB : | |
| 4. | Upah Terakhir : | |
| 5. | Masa Kerja : | |
| 6. | Nama Perusahaan : | |
| 7. | Alamat Perusahaan : | |
| 8. | Jenis Usaha : | |
| 9. | Waktu Penyelesaian Mediasi : | |
| 10. | Permasalahan : | |
| 11. | Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB : | |
| 12. | Pendapat Pengusaha : | |
| 13. | Pendapat Saksi/Saksi Ahli (jika dipandang perlu) : | |
| 14. | Upaya Penyelesaian : | |

Demikian kami sampaikan dan diucapkan terima-kasih.

Konsiliator

.....

*) Laporan ditujukan kepada :
Bupati /Walikota yang diselesaikan di tingkat Kabupaten/Kota, dan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI cq Dirjen PHI dan Jamsos.

*Formulir E.1 : Kesepakatan para pihak untuk
Penunjukan Arbiter Hubungan Industrial*

KOP ARBITER

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada Yth.
Hal. : Kesepakatan untuk Instansi yang bertanggungjawab
Arbiter di bidang Ketenagakerjaan

Pada hari ini..... tanggal..... bulan..... tahun.....
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : (Pengusaha)
Jabatan :
Perusahaan :
Alamat :

2. Nama : (Pekerja/buruh/SP/SB)
Jabatan :
Alamat :

Sesuai surat dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan No.....Tgl..... Perihal undangan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliator atau Arbiter, dengan ini kami sepakat untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui Arbiter sesuai ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 17.

Demikian untuk diketahui dan terima kasih.

Pihak Pengusaha

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

.....

*Formulir E.2.a : Perjanjian Bersama bila terjadi
Kesepakatan dalam Sidang Arbitrase*

PERJANJIAN ARBITRASE

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- 1. Pengusaha :
- Nama Lengkap :
- Alamat Lengkap/Tempat Kedudukan :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-I.

- 2. Serikat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- Nama Lengkap :
- Alamat Lengkap/Tempat Kedudukan :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II.

Pada hari ini tanggal bertempat di Pihak ke-I dengan pihak ke-II sepakat membuat perjanjian untuk menyerahkan perselisihan kepada Arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan dalam pokok permasalahan yang menjadi perselisihan sebagai berikut :

- a.
 - b.
 - c.
 - d.
- dst

- Jumlah Arbiter yang disepakati Tunggal/Gasal;
- Para pihak tunduk dan bersedia melaksanakan keputusan Arbitrase.

Demikian perjanjian Arbitrase ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun dengan bermaterai yang cukup.

(Tempat), tanggal

Pihak ke-I :

Pihak ke-II

PERJANJIAN PENUNJUKAN ARBITER

- Yang bertanda tangan di bawah ini :
- I. 1. Nama (arbiter) :
No. Legitimasi :
Alamat :
 - 2. Nama (arbiter) :
No. Legitimasi :
Alamat :
 - 3. Nama (arbiter) :
No. Legitimasi :
Alamat :

Yang selanjutnya disebut pihak ke-I

- II. Para Pihak yang berselisih :
- 1. Pengusaha :
Nama Lengkap :
Alamat lengkap/Tempat Kedudukan :
 - 2. Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB :
Alamat lengkap/Tempat Kedudukan :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II

Pada hari ini tanggal bertempat di
..... Pihak ke-I dengan pihak ke-II sepakat membuat perjanjian untuk menyerahkan perselisihan kepada pihak ke-I (Arbitrase) untuk diselesaikan dan diambil putusan yaitu sebagai berikut :

- 1. Bahwa Pokok permasalahan yang menjadi perselisihan.
 - a.
 - b.
 - c. dst
- 2. Bahwa Biaya dan Honorarium Arbiter disepakati sebesar
- 3. Bahwa Para pihak tunduk dan bersedia melaksanakan keputusan Arbitrase;
- 4. Bahwa Arbiter menyatakan tidak melampaui kewenangan dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya;
- 5. Bahwa Arbiter tidak mempunyai hubungan keluarga, sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih;

Demikian perjanjian penunjukan Arbitrase ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun dengan bermaterai yang cukup.

(Tempat), tanggal

Pihak ke-I : Pihak ke II

Formulir E.2.c : Surat Pengunduran Diri Sebagai Arbiter

Nomor :20.....
Lampiran : Kepada Yth.
Perihal : Pemberitahuan 1.
Pengunduran diri (Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/
sebagai Arbiter. Serikat Buruh)
2.
(Pengusaha)
di -

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama (arbiter) :
No. Legitimasi :
Alamat :

Berkenaan dengan surat penunjukan arbiter No.
Tanggal oleh para pihak menangani perkara
..... karena alasan
..... kami mengundurkan diri sebagai
arbiter dari perkara yang sedang kami tangani.

Demikian surat pengunduran diri ini disampaikan untuk diketahui dan
dimaklumi.

Hormat saya
Arbiter Hubungan Industrial

.....

Formulir E.2.d : Penunjukan Arbiter Pengganti

PENUNJUKAN ARBITER PENGGANTI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Pihak Pengusaha :
- Nama Lengkap :
- Alamat Lengkap/Tempat Kedudukan :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-I.

2. Pihak Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
- Nama Lengkap :
- Alamat Lengkap/Tempat Kedudukan :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II.

Pada hari ini tanggal bertempat di
..... Pihak ke-I dengan pihak ke-II sepakat untuk
memberhentikan Arbiter.

Nama :

No. Legitimasi :

Alamat :

Yang telah mengundurkan diri dari penanganan perkara perselisihan hubungan industrial antara
pihak ke I dengan pihak ke II.

Pihak ke I dan Pihak ke II sepakat untuk mengganti arbiter yang telah mengundurkan diri dan
menunjuk arbiter pengganti.

Nama :

No. Legitimasi :

Alamat :

Untuk melanjutkan penyelesaian perkara dengan pokok persoalan :

- a.
- b.
- c.
- d. dst.

Demikian Surat Penunjukan Arbiter Pengganti ini dibuat dengan sadar dan tanpa unsur paksaan
dari pihak manapun.

(Tempat), tanggal

Pihak ke-I

Pihak ke-II

.....

.....

PERNYATAAN ARBITER PENGGANTI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
No. Legitimasi :
Alamat :

1. Berdasarkan penunjukan para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial masing-masing :

a. Pengusaha :
Nama Lengkap :
Alamat lengkap/Tempat Kedudukan :

Dengan

b. Pihak Pekerja/ Serikat Pekerja :
Nama Lengkap :
Alamat lengkap/Tempat Kedudukan :

Dengan risalah penyelesaian sebagaimana terlampir.

Yang menunjuk kami sebagai arbiter pengganti dengan ini menyatakan:
Menyetujui/Menolak Penunjukan Arbiter Pengganti dimaksud.

2. Sebagai arbiter pengganti kami telah menerima hasil-hasil yang dicapai oleh arbiter sebelumnya dan kami bersedia untuk melanjutkan penyelesaian perkara/perselisihan yang diminta penyelesaiannya oleh para pihak.

Demikian Surat Pernyataan sebagai Arbiter Pengganti ini dibuat dengan sadar dan tanpa tekanan dan paksaan dari para pihak manapun.

(Tempat), tanggal

Arbiter Pengganti
Hubungan Industrial

.....

Formulir E.3 : Perjanjian Bersama bila terjadi
Kesepakatan dalam Sidang Konsiliator

AKTA PERDAMAIAN

Pada hari ini..... tanggal..... bulan..... tahun.....
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :

Jabatan :

Perusahaan :

Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-I (Pengusaha)
2. Nama :

Jabatan :

Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat
(1) antara Pihak Ke I dan Pihak Ke II telah tercapai kesepakatan penyelesaian
perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrasi sebagai berikut :

.....
.....
.....

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak
ditandatangani diatas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan
dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab
yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha

.....

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

.....

Menyaksikan

(Arbiter Hubungan Industrial)

KOP ARBITER

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : Kepada Yth.
Hal. : Panggilan Saksi/Saksi Ahli Sdr.... (Saksi/Saksi Ahli)

Sehubungan dengan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT(Perusahaan) dengan Sdr..... (Pekerja/Buruh/SP/SB) sesuai ketentuan pasal 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, kami minta kehadiran Saudara untuk menjadi Saksi/Saksi Ahli dalam sidang arbitrase pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :

Untuk itu diminta Saudara hadir tepat pada waktunya dengan membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Arbiter
Hubungan Industrial

.....

PUTUSAN ARBITRASE

Nomor...../Arbiter/..../200.....

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

1. Arbiter Tunggal/Majelis Arbiter yang memeriksa dan mengadili perkara permohonan dalam tingkat pertama dan terakhir telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam sengketa antara :

PT. (Nama lengkap)

Berkedudukan di(alamat lengkap) dalam hal ini diwakili oleh :

Nama lengkap

Beralamat di (lengkap) selanjutnya disebut sebagai.....PEMOHON

MELAWAN

PT. (Nama lengkap)

Berkedudukan di(alamat lengkap) dalam hal ini diwakili oleh :

Nama lengkap

Beralamat di (lengkap) selanjutnya disebut sebagaiTERMOHON

2. Hal-hal yang termuat dalam perjanjian yang diajukan para pihak yang berselisih.
Arbiter tunggal/majelis arbiter setelah membaca surat-surat sengketa yang bersangkutan, setelah mendengar kedua belah pihak yang bersengketa.
Setelah mempelajari bukti-bukti dalam perkara ini serta dokumen-dokumen lain yang bersangkutan;
Setelah membaca
setelah membaca
Setelah membaca dan seterusnya sesuai dengan jumlah dokumen/bukti-bukti yang berkaitan dengan perkara yang ditangani.
Telah mendengar kedua belah pihak yang bersengketa, telah diupayakan agar para pihak dapat berunding langsung dan telah diupayakan pula untuk mendamaikan mereka akan tetapi tidak berhasil.
Telah mendengar kedua belah pihak yang pada akhirnya masing-masing Pemohon dan Termohon menyatakan bersetuju sengketa mereka diperiksa dan diputuskan oleh Arbiter Tunggal/Majelis Arbiter secara final dan mengikat kedua belah pihak berdasarkan hukum, keadilan dan keputusan.
3. Ikhtisar dari tuntutan jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih.
Pemohon dan Termohon menguraikan sengketa yang akan diselesaikan oleh Arbiter Tunggal/Majelis Arbiter sesuai dengan jenis perselisihan hubungan industrial apakah : Perselisihan

kepentingan, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan atau perselisihan pemutusan hubungan kerja.

4. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan arbitrase.
 - a. Dasar Hukum
 - Menimbang
 - Menimbang, dst.
 - b. Dokumen/bukti yang diajukan oleh pemohon dan termohon
 - Menimbang
 - Menimbang, dst.
 - c. Azas Keadilan dan Kepatutan
 - Menimbang
 - Menimbang, dst.
5. Pokok Putusan

MEMUTUSKAN

- a. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya atau sebahagian atau menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya atau sebahagian.
 - b. Menolak alasan Termohon dan menghukum Termohon untuk atau menerima alasan Termohon dan menghukum Pemohon untuk
 - c. Memerintahkan kepada Termohon/Pemohon untuk melaksanakan isi putusan ini dalam waktu 30 hari setelah putusan diucapkan.
 - d. Menghukum Termohon/Pemohon untuk membayar perkara.
 - e. Menyatakan putusan Arbitrase Tunggal/Majelis Arbitrase ini adalah putusan dalam tingkat pertama dan terakhir serta mengikat para pihak.
 - f. Memerintahkan kepada sekretaris sidang Arbitrase Tunggal/Majelis Arbitrase selaku kuasa Arbiter untuk mendaftarkan turunan resmi putusan Arbitrase Tunggal/Majelis Arbitrase di Kepaniteraan Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Arbiter menetapkan putusan.
6. Tempat dan Tanggal Putusan
Demikian diputuskan dan diucapkan di pada hari ini tanggal tahun
 7. Mulai berlakunya putusan
Putusan ini mulai berlaku pada tanggal tahun
 8. Tanda Tangan Arbiter Tunggal/Majelis Arbiter
Demikian diputuskan dan diucapkan di, pada hari ini tanggal tahun Oleh saya Arbiter Tunggal/Majelis Arbiter nama Serta sekretaris sidang Arbiter Tunggal/Majelis Arbiter dengan dihadiri oleh pihak Pemohon dan oleh pihak Termohon.

Arbiter Tunggal

Majelis Arbiter

(Tanda Tangan bermaterai cukup)

Nama tanda tangan

Nama

Nama tanda tangan

Nama tanda tangan

KOP-ARBITER

Nomor	:	(Tempat), (tanggal).....
Lampiran	:	Kepada
Hal.	:	<u>Laporan Hasil Arbiter</u> Yth.*)

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase maka kami laporkan hasilnya sebagai berikut :

- 1. Tanggal Penerimaan Pengaduan Tertulis :
- 2. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 3. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 4. Upah Terakhir :
- 5. Masa Kerja :
- 6. Nama Perusahaan :
- 7. Alamat Perusahaan :
- 8. Jenis Usaha :
- 9. Waktu Penyelesaian Arbitrase :
- 10. Permasalahan :
- 11. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB :
- 12. Pendapat Pengusaha :
- 13. Pendapat Saksi/Saksi Ahli :
(jika dipandang perlu)
- 14. Upaya Penyelesaian :

Demikian kami sampaikan dan diucapkan terima-kasih.

Arbiter

.....

S U P L E M E N :

HAL-HAL YANG PERLU
DIKETAHUI OLEH MEDIATOR,
KONSILIATOR DAN ARBITER

MEDIASI DAN KONSILIASI

Hasil mediasi/konsiliasi terdiri dari dua bentuk, yaitu :

- **Berhasil** mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Hasilnya dirumuskan dalam Perjanjian Bersama; atau
- **Tidak berhasil** mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Untuk itu mediator menyusun risalah upaya penyelesaian, sebagai laporan pertanggungjawaban dan sebagai bahan bagi salah satu pihak yang berselisih untuk dilanjutkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

PERJANJIAN BERSAMA

Sebagaimana diuraikan di atas, Perjanjian Bersama harus dibuatkan dalam 3 hari setelah pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yaitu pada saat:

- Pihak-pihak yang berselisih melakukan perundingan secara bipartit sesuai dengan anjuran mediator/konsiliator pada sidang mediasi/konsiliasi pertama; atau
- Pihak-pihak yang berselisih melakukan rangkaian perundingan yang difasilitasi oleh mediator/konsiliator; atau
- Pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran dari mediator/konsiliator.

Sebagaimana dapat dilihat dalam contoh pada formulir C.3 Perjanjian Bersama antara lain memuat :

- Nama yang mewakili pihak pengusaha;
- Nama yang mewakili pihak pekerja/serikat pekerja;
- Pokok-pokok yang diperselisihkan;
- Semua hasil kesepakatan.

RISALAH PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mediator/konsiliator harus menyusun risalah setiap pertemuan atau sidang-sidang mediasi/konsiliasi, baik sebagai bahan pelaporan dan pertanggungjawabannya maupun sebagai bahan bagi Pengadilan Hubungan Industrial, bila tidak tercapai kesepakatan pada tingkat mediasi. Sebagaimana

dapat dilihat pada Formulir C.6 risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain harus memuat :

- Nama lengkap dan alamat para pihak;
- Tanggal dan tempat perundingan;
- Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- Pendapat para pihak;
- Pendapat mediator;
- Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- Bukti penyelesaian.

PUTUSAN ARBITRASE

Setelah penyelenggaraan rangkaian sidang, arbiter telah mendengar penjelasan para pihak yang berselisih dan saksi-saksi, menghimpun dokumen-dokumen dan bukti-bukti yang terkait. Berdasarkan penjelasan dan bahan-bahan tersebut, arbiter mengambil dan menetapkan putusan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan dengan memperhatikan kepentingan umum.

- Putusan arbitrase berjudul :
DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHAN YANG MAHA ESA,
- Isi putusan antara lain memuat :
 - ❖ Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
 - ❖ Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - ❖ Inti perjanjian yang diajukan oleh para pihak pada saat meminta kesediaan arbiter;
 - ❖ Ikhtisar tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut dari para pihak yang berselisih;
 - ❖ Pertimbangan dalam mengambil putusan;
 - ❖ Isi putusan;
 - ❖ Mulai berlakunya putusan;
 - ❖ Tempat dan tanggal putusan;
 - ❖ Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
- Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap;
- Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- Bila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase, pihak dirugikan

dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

- Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase ke Mahkamah Agung apabila dalam waktu 30 hari setelah putusan arbiter, pihak yang bersangkutan menduga bahwa :
 - ❖ Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata atau diakui palsu;
 - ❖ Dokumen yang bersifat menentukan sengaja disembunyikan oleh pihak lawan;
 - ❖ Putusan diambil dari hasil tipu muslihat pihak lawan;
 - ❖ Putusan yang diambil melampaui kewenangan arbiter;
 - ❖ Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Dengan dukungan bukti-bukti yang lengkap Mahkamah Agung dapat memenuhi permohonan pembatalan putusan arbitrase dalam 30 hari setelah menerima permohonan tersebut.
- Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau diselesaikan melalui arbitrase, tidak boleh diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

KONSEP DAN PRINSIP MEDIASI DAN KONSILIASI

TUJUAN

1. Buku Pedoman Mediasi dan Konsiliasi merupakan konsep mediasi yang bersifat universal, disesuaikan dengan kondisi Indonesia. Buku ini disusun untuk secara teratur mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga dapat meminimumkan penghentian pekerjaan dan berbagai bentuk gangguan produksi lainnya. Buku Pedoman ini juga dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kinerja para konsiliator dan mediator.
2. Di banyak negara, undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial diserahkan untuk diselesaikan melalui proses konsiliasi dan mediasi. Akan tetapi undang-undang tersebut pada umumnya tidak menjelaskan secara spesifik bagaimana konsiliasi dan mediasi harus dilaksanakan. Buku pedoman ini merupakan satu usaha melengkapi pelaksanaan undang-undang dengan mengemukakan beberapa bentuk perilaku, pendekatan dan sikap sehingga dapat meningkatkan

kemampuan konsiliator dan mediator dalam menjalankan fungsi mereka secara efektif.

3. Buku Pedoman ini dimaksudkan untuk membuat pelaksanaan mediasi menjadi lebih mudah dipahami dan lebih efektif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang secara khusus memperkenalkan satu sistem penyelesaian perselisihan yang “sederhana, cepat, tepat, adil dan murah” kepada pihak-pihak yang berselisih.

PENGERTIAN

1. Dalam Buku Pedoman ini, istilah mediasi dan konsiliasi dipandang sebagai istilah yang setara. Keduanya pada dasarnya mempunyai makna yang sama sebagai bentuk intervensi pihak ketiga untuk mendorong penyelesaian perselisihan secara sukarela.
2. Di beberapa negara terdapat sedikit perbedaan antara konsiliasi dan mediasi. Konsiliasi lebih terbatas pada upaya mendorong pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perbedaan-perbedaan mereka dan membantu mereka dalam mengembangkan solusi yang mereka usulkan sendiri. Sedangkan mediasi merupakan suatu bentuk intervensi yang lebih kuat, yaitu bahwa mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-pihak yang berselisih.
3. Mediasi biasanya dikaitkan dengan proses menciptakan perdamaian. Mediasi telah digunakan sejak jaman dahulu kala untuk mendamaikan perselisihan dan menyelesaikan perbedaan-perbedaan antara perseorangan atau individu. Dalam bidang hubungan industrial, metode penyelesaian perselisihan ini merupakan metode yang paling sering dan paling intensif digunakan. Oleh karena itu mediasi telah mengalami banyak pengembangan dan penyesuaian.

DEFINISI

1. Mediasi adalah kegiatan pemberian jasa oleh pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak yang berselisih memperkecil perbedaan mereka dan mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima atau dapat disepakati. Konsiliasi adalah suatu proses diskusi rasional dan teratur tentang membahas perbedaan diantara pihak-pihak yang berselisih di bawah bimbingan seorang konsiliator.

2. Mediasi bertujuan menyelesaikan perselisihan dalam waktu singkat untuk tidak menggunakan hak mogok kerja atau penutupan perusahaan dan untuk mendorong semuanya bekerja kembali, jika sebagian atau seluruh pekerja sudah sempat berhenti. Langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang mediator untuk menghasilkan suatu penyelesaian yang dapat berterima dapat berbeda antara satu negara dengan negara yang lain dan antara satu kasus dengan kasus yang lain. Namun fungsi utama dari seorang mediator adalah sama, yaitu membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua pihak dengan mengemukakan alasan-alasan penting dan persuasi.

TUJUAN KONSEPTUAL

1. Tujuan konseptual mediasi adalah sebagai berikut :
 - a. Mediasi adalah suatu “proses membantu bernegosiasi”

Mediasi adalah suatu cara memfasilitasi dialog. Peran utama seorang mediator adalah untuk memfasilitasi proses negosiasi.
 - b. Proses mediasi melibatkan kewajiban bersama

Proses mediasi pada dasarnya mewajibkan pihak-pihak yang terlibat untuk menciptakan suatu lingkungan penyelesaian permasalahan yang adil dan netral supaya mereka dapat membahas berbagai isu. Mediator harus berusaha dengan penuh kesadaran dan tulus untuk membantu pihak-pihak yang berselisih secara tidak berpihak menyelesaikan permasalahan mereka. Pihak-pihak yang berselisih berkewajiban baik untuk menjalankan proses yang telah ditetapkan, maupun untuk menyelesaikan permasalahan dengan niat baik. Mengingat pihak-pihak yang berselisih akan kewajiban tersebut akan dapat menjadi alat yang efektif terutama bila situasi menjadi sulit dan tegang.
 - c. Manajemen konflik atau resolusi konflik

Manajemen konflik dan resolusi konflik mempunyai pengertian yang berbeda. Manajemen konflik berarti membangun suatu penyelesaian yang dapat diterima oleh semua orang, namun tidak mengatasi penyebab dasar dari konflik tersebut. Resolusi konflik merupakan suatu proses mencari dan mengatasi akar penyebab konflik tersebut, sehingga tidak muncul kembali di masa depan.

Biasanya keputusan dalam memilih antara manajemen konflik dan resolusi konflik ada di tangan pihak-pihak yang berselisih. Mediasi dapat berfungsi dengan efektif dalam kedua pendekatan tersebut. Namun demikian, mediator harus mencoba memahami situasi untuk tidak memaksakan salah satu pendekatan, akan tetapi memilih proses

penyelesaian perselisihan yang membuat kedua pihak tetap merasa nyaman melanjutkan proses penyelesaian.

d. Keuntungan penyelesaian melalui mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi memberikan berbagai keuntungan, antara lain :

- ❖ Pihak-pihak yang berselisih pada umumnya merasa lebih puas;
- ❖ Pada umumnya terdapat solusi/penyelesaian yang lebih kreatif;
- ❖ Pihak-pihak yang berselisih pada umumnya merasa lebih saling menghargai;
- ❖ Pihak-pihak yang berselisih mempunyai kontrol lebih besar dalam menentukan penyelesaian perselisihan;
- ❖ Kepentingan pihak-pihak yang berselisih terpenuhi dengan lebih baik.

2. Sama pentingnya dengan mengetahui bagaimana caranya melakukan mediasi, para mediator juga penting untuk mengetahui waktu yang tepat kapan melakukan mediasi. Secara garis besar, waktu-waktu yang tepat adalah ketika :

- Hubungan antara pihak-pihak tegang tapi harus tetap berlanjut;
- Terjadi miskomunikasi, sehingga diperlukan seorang ahli yang netral untuk memfasilitasi komunikasi kembali;
- Kehadiran seorang pihak ketiga yang netral dapat merubah dinamika hubungan antara pihak yang berselisih;
- Pihak-pihak yang berselisih menunjukkan kesediaan mereka untuk menyelesaikan dan mengkaji kembali posisi mereka;
- Pihak-pihak yang berselisih tertarik untuk mengontrol keputusan yang akan dihasilkan;
- Ada waktu untuk mencapai penyelesaian secara mediasi.

MEDIASI DAN PERUNDINGAN BERSAMA

1. Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama berkaitan dengan perselisihan yang timbul akibat kegagalan perundingan bersama, tepatnya kegagalan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat kesepakatan atau perjanjian bersama. Oleh karena itu mediasi sering pula disebut sebagai perpanjangan perundingan bersama dengan bantuan pihak ketiga, dengan singkat perundingan bersama yang dibantu.

2. Penyelesaian secara sukarela, yang merupakan tujuan dari mediasi, adalah hasil pencapaian kesepakatan oleh pihak-pihak yang berselisih. Hal ini juga yang ingin dicapai dalam perundingan bersama melalui perundingan langsung diantara para pihak tanpa pemerantaraan.

MEDIASI OLEH PERORANGAN ATAU LEH DEWAN

1. Mediator adalah seseorang yang bertindak sebagai pihak ketiga yang netral membantu penyelesaian perselisihan secara sukarela. Di banyak negara, pihak ketiga tersebut seringkali adalah pejabat pemerintah yang berfungsi sebagai seorang mediator dalam kapasitas perorangan. Sering dikatakan bahwa mediasi pada dasarnya adalah pekerjaan satu orang.
2. Di banyak negara, mediasi biasanya dilaksanakan oleh petugas tetap yang berfungsi sebagai mediator perorangan. Mereka dapat dibagi menjadi tiga jenis utama :
 - a. Mereka yang mengabdikan seluruh waktu kerja mereka untuk melakukan mediasi dan mungkin juga tugas-tugas lain yang berkaitan dengan hubungan industrial, dan secara resmi ditugaskan sebagai mediator atau sebagai konsiliator atau pejabat bidang hubungan industrial;
 - b. Para pejabat yang melakukan mediasi atau konsiliasi secara paruh waktu yang merupakan salah satu dari tugas mereka sehari-hari; dan
 - c. Para pejabat eksekutif atau administratif yang melakukan intervensi memperantari perselisihan secara *ad-hoc*.
3. Mediasi dapat juga dilakukan oleh sebuah lembaga yang terdiri dari beberapa anggota. Dapat juga disebut sebuah lembaga, dewan atau komisi yang dalam buku pedoman ini selanjutnya disebut sebagai dewan mediasi atau konsiliasi. Dewan ini dapat terdiri dari seorang ketua yang independen bersama anggota-anggota yang mewakili pengusaha dan pekerja. Dewan secara keseluruhan mendapatkan tugas untuk menyelesaikan perselisihan. Prosedur kerja dewan lebih formal daripada prosedur yang dijalankan oleh mediator perorangan. Kedua prosedur ini dapat juga berbeda dalam hal yang lain.

PEMILIHAN MEDIATOR

1. Pelayanan mediasi dan konsiliasi pada umumnya dilakukan oleh pemerintah. Namun di beberapa negara, pemerintahnya mendorong dan membentuk lembaga swasta untuk melakukan mediasi dan konsiliasi

tersebut. Walaupun pelayanan mediasi dan konsiliasi oleh pemerintah sudah cukup berkembang, masih banyak pihak yang berselisih bersepakat memanfaatkan peluang menggunakan mediator atau konsiliator swasta.

2. Berkaitan dengan konsiliasi di bawah pengawasan pemerintah, International Labour Organization pada tahun 1951 mengeluarkan sebuah Rekomendasi (No. 92) tentang Konsiliasi dan Arbitrase Sukarela. Rekomendasi tersebut secara khusus menyatakan bahwa perangkat konsiliasi secara sukarela sesuai dengan kondisi nasional, harus disediakan untuk membantu pencegahan dan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja, dan penyelesaian tersebut harus tanpa biaya dan dalam waktu singkat.
3. Mediasi di bawah pengawasan pemerintah pada umumnya diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang hubungan industrial atau perselisihan hubungan industrial.

MEDIASI SECARA SUKARELA DAN WAJIB

1. Walaupun tujuan dari mediasi adalah untuk mencapai penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua pihak, namun di beberapa negara, mediasi yang diselenggarakan oleh pemerintah dapat mengandung beberapa unsur yang bersifat wajib, yaitu antara lain dengan menetapkan peraturan dan prosedur yang mengharuskan pihak-pihak yang berselisih untuk hadir pada saat berlangsungnya proses mediasi, atau memberi wewenang pada mediator untuk mewajibkan kehadiran mereka pada proses mediasi; Melarang melakukan pemogokan atau penutupan perusahaan sebelum melakukan upaya mediasi.
2. Di negara-negara yang melakukan mediasi seluruhnya atas dasar sukarela, mediasi ditawarkan kepada para pihak yang berselisih bahkan sebelum diminta oleh pihak yang berselisih. Tetapi pihak yang berselisih tetap mempunyai kebebasan untuk menerima atau menolak tawaran tersebut. Berdasarkan konsep ini, bila pihak-pihak yang berselisih menolak tawaran jasa mediasi tersebut, maka usaha mewajibkan mereka untuk mengikuti prosedur mediasi menjadi sia-sia. Di lain pihak tidak akan ada kesulitan bila para pihak yang berselisih mempunyai keyakinan dan kepercayaan atas kompetensi dan keadilan yang dimiliki mediator pemerintah. Bila kondisi ini terpenuhi, maka mereka akan dengan sukarela mencari dan menerima bantuan mediasi.

MEDIASI PENCEGAHAN

1. Untuk membantu para pengusaha dan serikat pekerja mencapai tujuan bersama, mediator harus mampu membimbing kedua pihak dengan cara melakukan penilaian atas kualitas dan perkembangan hubungan mereka dan mengidentifikasi bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan.
2. Permasalahan yang sering dihadapi adalah antara lain penurunan moral pekerja, penurunan produktivitas, banyaknya jumlah keluhan yang disampaikan atau keluhan atas praktek hubungan industrial yang tidak adil atau buruknya komunikasi antara pimpinan serikat pekerja dan manajemen. Setelah menganalisis hubungan dan melakukan diskusi dengan kedua pihak, mediator dapat merekomendasikan pelatihan meningkatkan keahlian dan pemahaman yang tepat, yang dapat membantu menyelesaikan berbagai permasalahan.
3. Mediasi pencegahan juga mencakup pelatihan dalam berbagai jenis proses perubahan organisasi yang spesifik, kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara perorangan atau kelompok. Mediator dapat membantu pihak manajemen dan serikat pekerja mengidentifikasi kepentingan bersama dan mencapai penyelesaian yang bersifat “sama-sama menang” (*win-win solution*) misalnya dalam hal pembagian kerja dan keuntungan.

NEGOSIASI BERDASARKAN KEPENTINGAN

1. Model mediasi berdasarkan kepentingan mencoba untuk meminimalkan penggunaan kekuasaan dalam proses negosiasi dan mendasarkan negosiasi pada usaha mengidentifikasi solusi yang menguntungkan semua pihak. Model ini didasarkan pada kepentingan, bukan pada posisi.
2. Pihak yang berselisih seringkali terjebak dalam satu siklus yang menonjolkan posisi dalam memberikan argumentasi. Kedua pihak yang bernegosiasi sering tidak memahami apa yang menjadi pendorong atau motivasi di balik posisi atau tuntutan mereka tersebut.
3. Keputusan dapat dicapai berdasarkan kekuasaan atau kompromi. Hasilnya dapat mengakibatkan satu pihak merasa menang sementara pihak yang lain merasa kalah. Setelah beberapa waktu, “pihak yang merasa kalah” tetap menggerutu atau tidak puas dan kadang-kadang enggan melaksanakan keputusan.
4. Mediasi pada umumnya berusaha merubah pendekatan posisi yang bertentangan menjadi suatu kerangka berdasarkan kepentingan yang menyatukan kebutuhan dan kepentingan masing-masing pihak dalam

penyelesaian perselisihan. Seringkali sebagian dari peran mediator adalah membantu para pihak yang berselisih untuk menentukan apa yang penting bagi mereka dan mengapa hal itu penting. Hal-hal penting bagi mereka itulah yang disebut sebagai kepentingan.

5. Pergeseran dari negosiasi berdasarkan posisi menjadi negosiasi berdasarkan kepentingan dirancang untuk menggali lebih dalam alasan-alasan mengapa perselisihan tersebut terjadi. Memahami posisi berarti memahami apa yang dirasakan/dipercaya/diinginkan oleh masing-masing pihak. Memahami kepentingan berarti menentukan mengapa sesuatu itu menjadi penting.
6. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam negosiasi berdasarkan kepentingan adalah sebagai berikut :
 - Komunikasi yang efektif akan memperkuat hubungan;
 - Para pihak yang bernegosiasi akan mendapatkan manfaat masing-masing;
 - Masing-masing pihak harus membantu pihak lain untuk mendapatkan manfaat dari negosiasi;
 - Diskusi terbuka memperluas kepentingan bersama dan pilihan-pilihan yang tersedia;
 - Standar dapat menggantikan kekuasaan dalam merundingkan suatu hasil;
 - Kemarahan dapat dipadamkan bila semuanya saling memahami motivasi mereka masing-masing.
7. Prinsip negosiasi berdasarkan kepentingan:
 - Memusatkan perhatian kepada isu, bukan kepada kepribadian;
 - Memusatkan perhatian kepada kepentingan, bukan kepada posisi;
 - Ciptakan pilihan-pilihan untuk memuaskan baik kepentingan bersama maupun kepentingan masing-masing;
 - Evaluasi pilihan-pilihan sesuai dengan standar dan bukan berdasarkan kekuasaan.

PELAYANAN MEDIASI PEMERINTAH

1. Pemerintah pada umumnya menyediakan pelayanan konsiliasi atau mediasi melalui sebuah unit administratif yang dapat menggunakan satu nama yang berbeda. Besarnya unit organisasi tersebut beragam antara satu negara dengan negara lainnya. Di banyak negara, unit tersebut juga melakukan fungsi-fungsi terkait lainnya dalam bidang hubungan industrial.

Perkembangan ini telah terjadi tidak hanya di negara-negara industri maju yang telah mempunyai pengalaman banyak dalam hubungan industrial akan tapi juga di banyak negara-negara berkembang.

2. Di sebagian besar negara, pelayanan mediasi atau konsiliasi pemerintah merupakan bagian dari kementerian atau departemen tenaga kerja. Di beberapa negara, lembaga mediasi dan konsiliasi adalah sebuah badan otonom, yang secara mutlak independen dari departemen tenaga kerja, atau terkait hanya secara administratif atau untuk tujuan anggaran.

PERTIMBANGAN ETIS

1. Persyaratan pribadi yang paling utama bagi seorang mediator harus meliputi kejujuran, integritas, ketidakberpihakan, dan kompetensi dalam bidang pemerantaraan. Seorang mediator harus menunjukkan kemampuannya sesuai kualitas pribadinya dengan penuh keyakinan dan dengan pertimbangan yang sebaik-baiknya dalam menghadapi pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Seorang mediator harus menolak penunjukan, mengundurkan diri, atau meminta bantuan teknis bila ia merasa bahwa kasus yang ditanganinya dinilai telah melampaui kompetensinya.
3. Seorang mediator harus menjunjung tinggi kehormatan dan integritas lembaga/organisasi dan berusaha memberikan pelayanan yang efektif bagi semua pihak; bekerjasama dalam memberikan pelatihan bagi para mediator baru; dan tidak boleh mempromosikan atau meminta penugasan sebagai mediator.
4. Seorang mediator secara profesional bertanggungjawab membuat perencanaan jadwal kerjanya sehingga komitmen sekarang dan masa depan dapat dipenuhi tepat waktu. Mediator harus bekerjasama dengan pihak-pihak yang berselisih untuk menghindari penundaan penyelesaian.
5. Konflik kepentingan adalah suatu kondisi atau hubungan yang dapat menimbulkan kesan adanya penyimpangan. Mediator mempunyai tanggung jawab untuk membuka semua konflik yang telah dan yang kemungkinan akan terjadi yang diketahuinya dan yang dinilai dapat menimbulkan keraguan akan sikap ketidakberpihakannya.
6. Setelah semua pihak mendapatkan informasi mengenai konflik yang ada dan sepakat meneruskan proses mediasi, mediator dapat melanjutkan mediasi. Namun bila konflik kepentingan menciptakan keraguan yang serius terhadap integritas proses mediasi, maka mediator harus menolak untuk melanjutkan mediasi. Seorang mediator harus dapat menghindari munculnya konflik kepentingan, selama dan sesudah mediasi.

7. Harapan dari semua pihak yang berselisih atas jaminan kerahasiaan harus dipenuhi oleh mediator. Harapan semua pihak akan kerahasiaan tergantung pada situasi mediasi dan keputusan yang dicapai. Seorang mediator tidak boleh mengumumkan hal apapun bila salah satu pihak meminta merahasiakannya, kecuali atas persetujuan semua pihak atau diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Para mediator pemerintah pada umumnya cukup kompeten melakukan pemerantaraan perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang masuk dalam pengertian hukum perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi dalam menangani suatu kasus perselisihan tertentu, mediator harus menyesuaikan pendekatan yang ia gunakan dengan karakteristik isu-isu yang ada. Karakteristik isu-isu tersebut akan mempengaruhi apakah perselisihan dapat diselesaikan dengan kompromi yang berterima kepada semua pihak.
2. Perselisihan yang berkaitan dengan persyaratan kerja pada umumnya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :
 - a. Perselisihan yang timbul akibat menemui jalan buntu dalam negosiasi untuk perjanjian kerja bersama, yang selanjutnya dalam Buku Pedoman ini disebut sebagai *perselisihan kepentingan*; dan
 - b. Perselisihan yang timbul dari keluhan-keluhan dan keberatan yang diajukan pekerja sehari-hari atas pemahaman dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama dan atau undang-undang; selanjutnya disebut sebagai *perselisihan hak*.
3. Sebagai tambahan, seperti yang terjadi di beberapa negara, pengaturan khusus dilakukan juga untuk dua jenis perselisihan lain yang berkaitan dengan hak-hak organisasi, yaitu :

Perselisihan yang timbul akibat tindakan campur tangan dalam pelaksanaan hak untuk berserikat, atau tindakan-tindakan yang secara umum disebut sebagai “*praktek ketenagakerjaan yang tidak adil*” (*Unfair labour practices*); dan

Perselisihan atas hak serikat pekerja untuk mewakili kelompok pekerja tertentu dalam perundingan bersama, atau secara sederhana disebut sebagai “*perselisihan pengakuan*” (*recognition disputes*).

Perselisihan Kepentingan

Secara umum, perselisihan kepentingan berhubungan dengan penyusunan syarat dan kondisi kerja baru berlaku untuk pekerja. Pada hampir semua kasus, perselisihan bersumber dari tuntutan atau usulan serikat pekerja mengenai jaminan kerja, kenaikan upah, tunjangan, atau perbaikan syarat dan kondisi kerja lainnya. Tuntutan atau usulan ini umumnya disampaikan untuk dimuat dalam perjanjian kerja bersama. Perselisihan muncul bila para pihak gagal mencapai kesepakatan dalam negosiasi yang mereka lakukan. Mediasi untuk perselisihan jenis ini merupakan bagian dari proses perundingan bersama sebagai perpanjangan atau kelanjutan dari negosiasi antara pihak-pihak yang berselisih dengan menggunakan bantuan mediator.

Perselisihan Hak

1. Perselisihan hak pada umumnya melibatkan pekerja secara perorangan atau kelompok pekerja yang berada dalam situasi yang sama. Perselisihan ini biasanya timbul dari hubungan sehari-hari seperti protes seorang atau sekelompok pekerja terhadap manajemen. Salah satu penyebab yang paling umum menimbulkan keluhan adalah pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja yang oleh pekerja tersebut atau oleh serikat pekerja dianggap tidak beralasan. Perselisihan hak pada umumnya didasarkan pada dugaan pelanggaran hak, atau dugaan atas perlakuan manajemen yang tidak adil menurut peraturan-peraturan yang ada.
2. Berbeda dengan perselisihan kepentingan, penyelesaian perselisihan hak, relatif mempunyai standar tertentu, yaitu ketentuan yang terkait dalam perjanjian kerja bersama, kontrak kerja, peraturan perundang-undangan, atau kebiasaan/tradisi. Hal tersebut membutuhkan penilaian dan fakta. Bila misalnya terjadi perselisihan berdasarkan hak kontrak atau konvensional, masing-masing pihak yang terlibat perlu menentukan maksudnya atas kesepakatan pada saat pembuatan perjanjian kerja bersama.

Praktek-Praktek Ketenagakerjaan Tidak Adil

Bentuk praktek ketenagakerjaan yang tidak adil pada umumnya terjadi dalam bentuk usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen melakukan diskriminasi terhadap pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja atau aktif dalam serikat pekerja. Dalam banyak kasus, sasaran perlakuan diskriminatif tersebut adalah pengurus serikat pekerja atau perwakilan serikat pekerja yang terkait, dan aktifis serikat pekerja yang secara aktif terlibat dalam pemogokan. Di beberapa negara praktek seperti ini disebut juga sebagai korban-korban

serikat pekerja (*trade union victimization*). Bila tidak ada prosedur khusus untuk menangani kasus-kasus seperti itu, maka akan ditangani berdasarkan prosedur penyelesaian perselisihan seperti biasa. Kasus biasanya timbul bila mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Tuntutan yang biasanya diajukan adalah supaya si pekerja yang diberhentikan dapat dipekerjakan kembali.

Perselisihan Pengakuan

1. Perselisihan pengakuan timbul bila pihak manajemen atau pengusaha menolak atau tidak mengakui serikat pekerja untuk berunding bersama. Di banyak negara, terdapat prosedur khusus untuk menyelesaikan perselisihan jenis ini. Dalam beberapa kasus perselisihan jenis ini, mediator dapat melakukan pemerantaraan, paling tidak secara informal, terutama bila ada kemungkinan akan terjadi pemogokan.
2. Dalam banyak kasus, manajemen menolak mengakui sebuah serikat pekerja berdasarkan dugaan bahwa anggota serikat pekerja belum cukup mewakili, atau bahwa terdapat beberapa serikat pekerja dan masing-masing mengajukan tuntutan pengakuan yang saling bertentangan. Dalam kasus seperti ini, penyelesaiannya bergantung pada peraturan perundang-undangan yang menentukan jumlah anggota serikat pekerja supaya berhak berunding bersama. Peraturan seperti itu tidak harus dalam bentuk undang-undang, dapat bersifat konvensional atau berdasarkan praktek yang biasa berlaku.

MEDIASI DAN ARBITRASE

1. Seorang arbitrator atau arbiter mempunyai kesenangan untuk menyelesaikan suatu perselisihan melalui satu keputusan. Arbiter dapat mengeluarkan sebuah keputusan yang dirasa dapat diterima oleh kedua pihak. Namun demikian keputusan arbiter dapat digantikan oleh kesepakatan kedua pihak mengenai persyaratan yang mereka harus selesaikan.
2. Di pihak lain, fungsi seorang mediator bukanlah untuk mendahulukan pandangan pribadinya di atas pendapat pihak-pihak yang berselisih mengenai kondisi dan persyaratan penyelesaian. Mediator boleh mengusulkan beberapa bentuk atau persyaratan penyelesaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional, akan tetapi keputusan akhir tetap berada pada kedua pihak untuk menerima atau menolak usulan tersebut. Mediator tidak dapat memaksakan penyelesaiannya kepada mereka.

3. Peluang mediator untuk menghasilkan penyelesaian yang dapat diterima kedua pihak sangat tergantung pada kemungkinan perselisihan tersebut akan dapat diajukan ke arbitrase wajib atau pengadilan hubungan industrial baik secara otomatis maupun bila mediasi ternyata gagal.
4. Berkaitan dengan perselisihan kepentingan, mediasi merupakan alat utama atau dalam kondisi normal dapat menjadi satu-satunya cara mencapai penyelesaian. Peranan penting mediasi di banyak negara sering dicerminkan oleh tingginya status resmi mediator pemerintah. Status tersebut memberikan mereka otoritas moral dan prestise pribadi yang mendukung mereka dalam melaksanakan tugas. Di negara-negara tersebut, tekanan kepada kedua pihak untuk mencapai penyelesaian melalui mediasi sama besarnya dengan tekanan untuk melakukan negosiasi langsung antara mereka.
5. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, pihak-pihak yang berselisih pada prinsipnya bebas untuk melanjutkannya dengan adu kekuatan, dan hasilnya akan menentukan kondisi akhir penyelesaian. Akan tetapi para pihak yang berselisih selalu didorong untuk mendalami semua kemungkinan penyelesaian, sehingga dapat menghindari pemogokan atau penutupan perusahaan, yang mengakibatkan biaya tinggi, dan hasil yang belum pasti.
6. Apabila sudah ditempuh jalur arbitrase wajib atau pengadilan hubungan industrial tugas mediator dapat menjadi lebih sulit. Dorongan bagi kedua pihak untuk berusaha mencapai kesepakatan dapat menjadi berkurang; mereka cenderung memilih penyelesaian melalui arbitrase atau pengadilan, yang justru dapat memberikan hasil yang berbeda. Salah satu pihak mungkin saja merasa akan lebih diuntungkan melalui proses arbitrase atau pengadilan. Oleh karena itu mereka menghindari penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, dan memilih ke arbitrase atau pengadilan.
7. Godaan akan semakin besar bila mediator kemudian dapat dipanggil ke depan meja arbitrase atau pengadilan untuk memberikan kesaksian tentang apa yang telah terjadi dalam pelaksanaan proses mediasi. Hal ini dapat membuat kedua pihak enggan mengajukan usulan tandingan. Karena bila usulan tandingan tersebut diketahui oleh arbiter atau hakim dapat mempengaruhi pengambilan keputusan kasus tersebut. Jadi bila tidak memiliki semangat memberi dan menerima, mediasi cenderung menjadi hanya formalitas, sebagai langkah menuju arbitrase atau pengadilan.

KUALIFIKASI MEDIATOR

Satu diantara tugas mendasar seorang mediator adalah membina hubungan pribadi dengan pihak-pihak yang berselisih. Supaya dapat berfungsi secara

efektif, mediator harus cukup dipercaya oleh mereka. Untuk mendapatkan kepercayaan tersebut dan supaya dapat berfungsi dengan efektif, seorang mediator harus mempunyai kualitas dan kualifikasi pribadi.

Kualitas Pribadi

1. Beberapa karakteristik penting yang berkaitan dengan tugas seorang mediator adalah sikap yang harus terus dikembangkan.
2. Independensi dan tidak berpihakan adalah dua sikap yang harus dimiliki oleh semua mediator. Berusaha terlihat independen dan tidak berpihak juga merupakan sikap yang tidak kalah pentingnya dengan bertindak independen dan tidak berpihak. Seorang mediator harus bersikap demikian untuk menghilangkan kecurigaan.
3. Mediasi dalam kasus tertentu dapat menjadi sangat sulit. Dengan demikian setiap mediator harus kuat secara fisik dan psikologis untuk dapat melaksanakan tugas beratnya. Sifat dari pekerjaan mediator menuntut mereka mempunyai kemampuan mudah berhubungan dengan orang lain. Pada taraf tertentu, mediator harus menjadi spesialis dalam hubungan antar manusia, hubungan antara kedua pihak yang berselisih ketika mereka datang berhadapan-hadapan, dan hubungan antara mediator dengan pihak-pihak yang dilayani. Mediator harus jujur, sopan, taktis, percaya diri, tenang dan sabar.

Kualifikasi Profesional

1. Setiap mediator harus memiliki kualifikasi profesional tertentu. Mediator harus dapat dilihat sebagai gudang pengetahuan dan pengalaman. Kedua pihak yang berselisih harus dapat memandang mediator dengan hormat atas kompetensi profesionalnya yang tinggi.
2. Setiap mediator harus betul-betul memahami undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan industrial di negaranya. Setiap mediator harus memahami pelaksanaan sistem hubungan industrial di negaranya, termasuk diantaranya perkembangan dan struktur serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, metode yang berlaku dalam perundingan bersama, prosedur dan pelaksanaan negosiasi, cara kerja lembaga negosiasi yang telah disepakati dan didirikan oleh kedua belah pihak, serta penyebab utama dan pola perselisihan.
3. Dalam negosiasi atau perselisihan pada tingkat perusahaan, setiap mediator perlu memahami pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan tersebut termasuk pemahaman manajemen sumberdaya manusia, fungsi serikat

pekerja dan peran perwakilan pekerja atau perwakilan serikat pekerja tingkat lokal atau sistem perwakilan pekerja lainnya, prosedur penyampaian keluhan dan tindakan disipliner serta perangkat konsultasi bersama.

PELATIHAN MEDIASI

1. Mediasi sekaligus merupakan ilmu pengetahuan dan sebagai seni. Dengan demikian banyak cara untuk mengajarkan dan atau melatihkannya. Walaupun beberapa keahlian dasar dapat diajarkan, proses penguasaan mediasi hanya dapat dilakukan bersama pihak-pihak yang langsung terlibat dalam konflik atau perselisihan. Karena dinamika kualitas mediasi tersebut, maka mudah dilihat bahwa proses mediasi sangat responsif terhadap situasi spesifik dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pihak-pihak yang terlibat.
2. Pertimbangan utama dalam pelatihan mediator meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Mediasi pada dasarnya mengandung akal sehat. Pelatihan akan membantu anda mengenali praktek mediasi seperti apa yang saat ini anda gunakan dalam semua aspek kehidupan anda.
 - b. Mempelajari keahlian dan pendekatan mediasi perselisihan yang dilakukan dengan sukses. Sebagai tambahan pada kemampuan mediasi yang dimiliki, modul pelatihan dapat memperkenalkan anda pada keahlian tertentu sebagai tambahan pada berbagai keahlian yang sudah dibangun sebelumnya bersama pendahulu anda.
 - c. Tidak ada cara tertentu atau cara yang tepat yang baku untuk melakukan mediasi. Para mediator sama seperti tukang kayu. Mereka menggunakan peralatan dan keahlian utama yang sama, akan tetapi masing-masing menggunakannya berbeda-beda sesuai dengan bakat perorangan dan situasi yang ada.
 - d. Mediasi hanyalah merupakan satu bentuk Alternatif Penyelesaian Perselisihan, (Alternative Dispute Resolution). Tujuan pelatihan adalah untuk melengkapi anda dengan peralatan dalam mediasi. Menguasai mediasi berarti mengembangkan pendekatan pribadi anda.
 - e. Pelatihan tidak akan menjadikan anda seorang mediator. Proses dan keahlian dapat diajarkan. Akan tetapi kemampuan menggunakan peralatan tersebut memerlukan praktek dan pengalaman.
 - f. Mediator harus netral, tidak steril. Mediator dapat bias, sama seperti semua orang lain. Namun demikian para mediator mengenali sikap bias mereka. Mereka harus berusaha meminimalkan dampak sikap bias mereka atau mengundurkan diri dari kasus yang ditangani tersebut.

PERSIAPAN MEDIATOR

1. Dalam menangani suatu perselisihan, setiap mediator perlu melakukan persiapan berikut ini :
 - a. Persiapan Umum:
 - (1) Tertarik pada pengumpulan dan pelayanan informasi
 - (2) Menghimpun informasi latar belakang tentang :
 - ❖ Pengusaha dan serikat pekerja;
 - ❖ Kesepakatan dan persyaratan dan kondisi kerja yang berlaku;
 - ❖ Negosiasi dan perselisihan antara kedua pihak yang terjadi dimasa lalu.
 - b. Persiapan untuk kasus tertentu:
 - Berkas kasus
 - Mengumpulkan informasi tentang :
 - Latar belakang dan fakta perselisihan
 - Isu-isu yang menonjol
 - Karakter perorangan.

JENIS PERTEMUAN DAN PENGATURAN

1. Biasanya ada dua jenis pertemuan yang dapat diselenggarakan oleh mediator dengan kedua pihak, yaitu : pertemuan gabungan yang dihadiri kedua pihak dan pertemuan terpisah dengan satu-satu pihak. Dalam kondisi-kondisi tertentu, mediator dapat menggunakan jenis pertemuan yang ketiga, yaitu pertemuan tertutup (*private*) dengan beberapa orang tertentu. Setiap jenis pertemuan mempunyai sifat tersendiri, manfaat dan kelemahan masing-masing.
2. Pertemuan gabungan pada umumnya harus diselenggarakan di lokasi yang dinilai sebagai wilayah netral. Tempat pertemuan yang dianggap netral dan biasanya digunakan adalah kantor mediator. Hal ini akan membantu memberi keyakinan bahwa penyelenggaraan pertemuan dilakukan secara adil dan tidak berpihak, serta memberikan kesan bahwa mereka tidak dipengaruhi secara tidak wajar oleh masing-masing pihak yang berselisih.
3. Melakukan perundingan dengan anggota tim perunding yang berpengalaman, biasanya fleksibel. Sering akan lebih nyaman dan bermanfaat bila pertemuan gabungan diselenggarakan di tempat pengusaha, atau asosiasi pengusaha, atau di tempat serikat pekerja atau kadang-kadang di hotel. Bila kedua pihak yang berselisih telah sepakat menentukan tempat untuk melakukan pertemuan secara bebas dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun, mediator tidak boleh menolak.

4. Sebagai aturan umum, pertemuan terpisah dengan pihak-pihak yang berselisih dalam waktu yang berbeda harus diadakan di kantor tempat tugas mediator. Dengan mempertimbangkan kenyamanan pihak-pihak yang berselisih dan jam kerja mediator, mediator juga harus siap dalam kondisi tertentu untuk mengadakan pertemuan dengan pihak-pihak tersebut di kantor mereka masing-masing.

TEKNIK MEDIASI

1. Teknik mediasi pada dasarnya sangat tergantung pada pengalaman sebagai satu cara yang paling efektif untuk menguasai teknik-teknik mediasi. Teknik mediasi memperlihatkan bahwa mediasi memiliki karakteristik seni, seperti seni mendengarkan, seni mengajukan pertanyaan, seni pengaturan waktu, dan yang paling utama adalah seni melakukan persuasi. Terdapat pandangan bahwa mediasi merupakan satu seni karena setiap kasus adalah tantangan baru untuk menggunakan dan merancang teknik yang sesuai dengan kondisi yang ada, dan karena tidak ada dua mediator yang menggunakan pendekatan yang sama dalam menyelesaikan setiap kasus perselisihan.
2. Sejalan dengan pengalaman yang diperoleh, setiap mediator akan mengembangkan teknik mediasinya sendiri. Pada awalnya, bentuk pelatihan apapun yang pernah mereka jalani akan mempengaruhi kerja mereka, demikian pula dengan saran yang mereka terima dari rekan-rekan kerja yang lebih berpengalaman. Akan tetapi, walaupun mediator dapat mengambil manfaat dan belajar dari pengalaman rekan-rekannya yang lain, namun teknik-teknik yang digunakan akan sangat bergantung pada temperamen dan sudut pandang mediator itu sendiri.
3. Mediator adalah individu dengan banyak sisi dan peran mediator terdiri dari berbagai sub-peran. Dalam kasus-kasus tertentu, mediator cukup memainkan satu atau dua sub-peran saja, tapi di sebagian besar kasus, mediator akan menggunakan kombinasi dari berbagai peran tersebut.
4. Peran utama seorang mediator meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sebagai seorang penasehat proses;
 - b. Menunjukkan empati bagi kedua pihak;
 - c. Tetap netral terhadap isu-isu dan posisi masing-masing;
 - d. Memberikan penilaian positif dan negatif atas hasil dan klarifikasi isu-isu.
5. Keragaman sisi dari sub-peran seorang mediator dapat terdiri dari beberapa atau semua hal di bawah ini :
 - a. Sebagai pemimpin diskusi;
 - b. Memberikan target alternatif atau katup pengaman;

- c. Merupakan rantai komunikasi;
- d. Sebagai penyelidik;
- e. Sebagai sumber informasi dan ide;
- f. Sebagai lembaga pengayom;
- g. Sebagai pelindung;
- h. Sebagai pemberi semangat;
- i. Sebagai stimulasi.
- j. Sebagai pemberi rasa simpati;
- k. Sebagai penasihat;
- l. Sebagai pembela;
- m. Menjaga tidak ada yang kehilangan muka;
- n. Sebagai pelatih;

SITUASI PEMOGOKAN DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

1. Dalam menghadapi pemogokan atau penutupan perusahaan (*lock-out*), setiap mediator harus bertindak sesuai dengan undang-undang, peraturan dan bentuk keputusan atau petunjuk administratif lainnya. Mediator yang bersangkutan harus menentukan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan.
2. Dalam hal pemogokan atau penutupan perusahaan yang sedang berlangsung, mediator mulai dengan membuka pintu bagi kedua pihak untuk berkomunikasi, hingga kedua setuju untuk berunding dengan bantuan mediator. Mediator dapat meminta nama-nama wakil dari kedua belah pihak untuk sesegara mungkin melakukan pertemuan bersama.
3. Bila negosiasi sudah dimulai, mediator dapat meminta semua pekerja untuk bekerja kembali sambil menyelesaikan masalah yang belum disepakati. Sering hal seperti ini menjadi mediasi dalam mediasi, karena membutuhkan kondisi tertentu supaya sepakat melanjutkan kerja kembali.
4. Para mediator sering menghadapi masalah lain bila menghadapi pemogokan tak resmi (*unofficial or wildcat strike*), yaitu pemogokan tanpa sepengetahuan pejabat yang berwenang atau tidak didukung serikat pekerja. Pemogokan seperti ini sering terjadi karena keluhan yang tak segera ditanggapi, atau karena protes spontan sekelompok pekerja terhadap keputusan manajemen.
5. Sebagai prinsip dasar, setiap mediator tidak usah menanggapi atau menghubungi pelaku pemogokan tak resmi, karena hal ini dapat menyudutkan pengusaha dan memperkecil peranan serikat pekerja. Ini tidak berarti bahwa mediator tidak perlu melakukan tindakan. Mediator sebaiknya segera menghubungi pimpinan serikat pekerja dan meminta

mereka segera bekerja, sementara itu menampung keluhan dan tuntutan mereka untuk disampaikan dan diselesaikan bersama manajemen sesuai dengan prosedur.

6. Dalam hal menghadapi ancaman pemogokan dan penutupan perusahaan, sikap dan ketidakberpihakan mediator tidak boleh berubah. Salah satu peran mediator dalam situasi seperti itu adalah mengingatkan pihak-pihak yang berselisih untuk memperhatikan persyaratan dan aturan melakukan pemogokan dan penutupan perusahaan.
7. Setiap mediator harus melakukan pertemuan dengan pihak-pihak yang berselisih. Bila tenggang waktu pelaksanaan pemogokan atau penutupan perusahaan masih lama, pihak yang berselisih biasanya masih bersifat menunggu, akan tetapi bila waktunya sudah dekat, biasanya mereka bersedia diminta untuk segera bertemu. Masing-masing pihak cenderung menunggu sampai menjelang batas waktu, mengharapkan pihak yang lain mengajukan penawaran. Akibatnya, negosiasi biasanya terpaksa dilakukan dalam waktu yang sangat sempit dan suasana tegang.
8. Bila pemberhentian kerja sudah tidak dapat dielakkan, mediator dapat menganjurkan kedua belah pihak sepakat untuk sementara tidak bekerja. Sementara pemogokan berlangsung, pengusaha dapat melakukan perbaikan-perbaikan mesin dan ruang kerja. Bila perselisihan telah diselesaikan, pekerjaan dapat segera dilanjutkan dengan peralatan kerja yang sudah dipersiapkan.

KESIMPULAN

Bila mediator telah menyelesaikan perselisihan, dia harus juga segera menindaklanjutinya. Yang pertama, mediator ikut membantu menyusun surat perjanjian bersama atas kesepakatan yang dicapai, menuliskan laporan termasuk upaya pemerantaraan yang dilakukan, serta membantu kedua belah pihak melaksanakan tindak lanjut dari kesepakatan.

PETUNJUK PENGADAAN MEDIATOR, KONSILIATOR DAN ARBITER

Pendahuluan

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diselenggarakan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila dan nilai-nilai kebudayaan bangsa Indonesia. Dalam era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan adanya mekanisme/prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

Menurut Pasal 136 ayat (2) Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang. Undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah UU No : 2 Tahun 2004.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan melalui penyelesaian di luar Pengadilan dan di dalam Pengadilan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan melalui mekanisme bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi.

Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial dimaksudkan untuk memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk memilih lembaga yang diinginkan disamping dimaksudkan untuk menyelesaikan secara cepat sehingga tidak mengganggu proses produksi dan tidak menumpuknya perkara di tingkat Pengadilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan kompetensi lembaga Yudikatif. Namun demikian sebelum penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial, terlebih dahulu wajib diselesaikan melalui mekanisme bipartit. Apabila perselisihan hubungan industrial tidak selesai melalui mekanisme bipartit, para pihak dapat mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dalam hal ini Dinas Tenagakerja.

Dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2004, tugas, fungsi dan peran Dinas Tenagakerja sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mencatat perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh pihak-pihak, meneliti kelengkapan berkas perselisihan hubungan industrial yang diterima, menawarkan kepada pihak-pihak penyelesaian melalui konsiliasi, arbitrase atau

menyerahkan ke mediasi. Disamping itu Dinas Tenaga kerja melakukan pembinaan dan mengawasi kinerja konsiliator, arbiter dan mediator yang terdaftar di wilayah kerjanya. Dengan demikian, Dinas Tenaga kerja di provinsi dan kabupaten/kota merupakan instansi yang strategis dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan.

Tujuan

Petunjuk ini merupakan pedoman bagi pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial supaya ada keseragaman dalam pelaksanaan pengadaan Mediator, Konsiliator, dan Arbiter Hubungan Industrial.

Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme, tata cara pencatatan dan penawaran memilih penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, konsiliasi belum diatur secara rinci di dalam Undang-undang. Supaya Undang-undang tersebut dapat efektif berlaku tepat waktu, perlu memaksimalkan tata cara pencatatan perselisihan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Penunjukan Petugas Pencatat

Menunjuk dan menugaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki pengetahuan yang memadai dan terampil sebagai pelaksana pencatatan PPHI di bawah tanggung jawab struktural yang menangani PPHI.

Syarat petugas pencatat adalah sebagai berikut :

- Pendidikan Minimal D3
- Berpengalaman di bidang PPHI minimal 2 tahun.

b. Prosedur Pencatatan

Petugas pencatat, meneliti kelengkapan berkas pengaduan terlebih dahulu. Berkas yang diteliti meliputi surat permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, risalah perundingan, surat pengajuan untuk berunding dari salah satu pihak kepada pihak lain tetapi tidak mendapat tanggapan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan 30 hari kerja.

- Apabila berkas pengaduan tidak lengkap, maka Petugas pencatat dalam waktu 7 hari kerja mengembalikan berkas kepada yang bersangkutan untuk dilengkapi.
- Apabila berkas pengaduan dinyatakan lengkap, maka akan dicatat dalam buku pengaduan dan diberi nomer berkas dan kepada pihak yang

mengajukan pengaduan diberikan tanda terima pengaduan.

- Petugas pencatat melaporkan tentang adanya pengaduan perselisihan hubungan industrial kepada pejabat struktural yang membidangi PPHI.

c. Penawaran Penyelesaian

Langkah-langkah Pejabat Struktural yang membidangi PPHI dalam melakukan penawaran penyelesaian adalah sebagai berikut :

- Memanggil pihak-pihak yang berselisih,
- Memberikan penjelasan tentang jenis perselisihan dan alternatif penyelesaian,
Perselisihan hak, oleh mediator
Perselisihan kepentingan, oleh konsiliator, arbiter atau mediator
Perselisihan PHK, oleh konsiliator atau mediator
Perselisihan antar SP/SB, oleh konsiliator, arbiter atau mediator
- Menawarkan penyelesaian perselisihan kepada para pihak sesuai jenis perselisihannya.
- Para pihak dapat memilih konsiliator atau arbiter yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihannya melalui konsiliator, maka kedua belah pihak harus membuat kesepakatan penunjukan konsiliator tunggal atau lebih dari seorang dengan jumlah gasal,sesuai formulir yang tersedia,
Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihannya melalui Arbiter, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian penunjukan Arbiter tunggal atau beberapa arbiter dengan jumlah gasal (majelis arbiter),sesuai dengan mekanisme yang ada dan formulir yang tersedia,
- Apabila dalam waktu 7 hari para pihak tidak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliator (untuk perselisihan kepentingan, PHK dan antar SP/SB) atau penyelesaian melalui arbiter (untuk perselisihan kepentingan dan antar SP/SB), maka penyelesaian perselisihan diserahkan ke mediator untuk diselesaikan.

Pembinaan dan Pengawasan Mediator, Konsiliator dan Arbiter

a. Pembinaan dan Pengawasan terhadap Mediator

Hal-hal yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Mediator adalah sebagai berikut :

- Menugaskan mediator untuk menyelesaikan perselisihan yang telah tercatat;

- Memberikan arahan tentang langkah-langkah yang harus dilakukan oleh mediator dalam menyelesaikan perselisihan;
- Memantau dan mengikuti perkembangan selama proses penyelesaian perselisihan;
- Memberikan sanksi kepada mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 hari tanpa alasan yang sah sesuai dengan Kep.92/MEN/2004;
- Membuat usulan pemberhentian sebagai mediator.

Pengusulan pemberhentian sebagai Mediator yang akan diajukan oleh Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, dilakukan setelah mendapat rekomendasi dari DPP IPHII

b. Pembinaan dan Pengawasan terhadap Konsiliator

Hal-hal yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap konsiliator adalah sebagai berikut :

- Menyusun daftar konsiliator yang ada di daerahnya;
- Memantau dan mengikuti perkembangan dalam proses penyelesaian perselisihan yang ditanganinya;
- Mengusulkan pemberian sanksi konsiliator kepada Bupati/Walikota sesuai dengan Peraturan Menteri No. Per. 10/MEN/V/2005;
- Membuat usulan pemberhentian sebagai konsiliator kepada Menteri melalui Bupati/Walikota.

c. Pembinaan dan Pengawasan terhadap Arbiter

Hal-hal yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Arbiter adalah sebagai berikut :

- Menyusun daftar arbiter yang ada di daerahnya,
- Memantau dan mengikuti perkembangan dalam proses penyelesaian perselisihan yang ditanganinya,
- Mengusulkan pemberian sanksi arbiter kepada Gubernur/Bupati/Walikota sesuai dengan Peraturan Menteri No.Per. 02/MEN/I/2005.
- Membuat usulan pemberhentian sebagai arbiter kepada Menteri melalui Gubernur/Bupati/walikota.

Penutup

Petunjuk ini digunakan sebagai Pedoman oleh Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan di daerah agar dapat melaksanakan peran dan tanggungjawabnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dengan sebaik-baiknya.

KUALIFIKASI MEDIATOR, KONSILIATOR DAN ARBITER

MEDIATOR

Syarat-syarat Mediator

Untuk menjadi seorang mediator harus memenuhi persyaratan yaitu :

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi/dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
- Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- Warga Negara Indonesia;
- Berbadan sehat menurut keterangan dokter;
- Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan baik dan tidak tercela;
- Berpendidikan sekurang-kurangnya Srata Satu (S1) dan memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.

Legitimasi Mediator

Legitimasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Legitimasi mediator berupa Surat Keputusan Penunjukan dan Pengangkatan Mediator serta Kartu Tanda Pengenal sebagai mediator. Dalam legitimasi mediator tercantum wilayah kerja seorang mediator. Untuk memperoleh legitimasi, calon mediator harus :

- Telah mengikuti dan lulus ujian pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I;
- Telah melaksanakan tugas di bidang Pembinaan Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun, setelah lulus pendidikan dan latihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Tata Cara Memperoleh Legitimasi Mediator

Tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator adalah sebagai berikut :

- Instansi mengusulkan calon mediator;
- Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial mengusulkan calon mediator kepada Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I;

- Gubernur mengusulkan calon mediator pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Provinsi;
- Bupati/Walikota mengusulkan calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- Kelengkapan untuk memperoleh legitimasi :
 - ❖ Copy Ijazah pendidikan Srata Satu (S1);
 - ❖ Copy SK pangkat terakhir;
 - ❖ Copy SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial;
 - ❖ Copy sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja;
 - ❖ Surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
 - ❖ Foto berwarna terbaru ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - ❖ Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai 2 (dua) tahun terakhir.

Mediator Khusus

- Mediator Khusus, mediator yang pengangkatannya tidak mengikuti syarat-syarat mediator sebagaimana tersebut diatas;
- Mediator Khusus diadakan karena pertimbangan tertentu yaitu pada instansi dimaksud tidak/belum ada/tersedia mediator sementara masalah hubungan industrial harus diselesaikan secepatnya karena penyelesaiannya tidak dapat diselesaikan oleh Pegawai Negeri Sipil.
- Mediator khusus hanya diberikan pada Kepala Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
- Pemberian legitimasi tetap melalui tata cara pengajuan usul oleh kepala daerah setempat.
- Legitimasi khusus hanya berlaku selama yang bersangkutan menjabat sebagai kepala instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, Kabupaten/Kota setempat dan atau berakhir pada saat instansi yang bersangkutan telah tersedia mediator yang direkrut berdasarkan hasil Diklat dan setelah magang selama 1 (satu) tahun.

Diklat Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

- Untuk dapat mengikuti Diklat Tehnis Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Kepala Daerah dapat mengajukan usul diklat teknis hubinsyaker pada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Badan Diklat Pegawai Depnakertrans atau Kapusdiklat Depnakertrans.

- Atau karena kebutuhan yang mendesak Daerah dapat melaksanakan Diklat Hubinsyaker di daerah masing-masing dengan anggaran daerah masing-masing bekerja sama dengan Badan Diklat Depnakertrans/Kapusdiklat Depnakertrans.

KONSILIATOR

Panitia Penguji/Seleksi

- Panitia penguji/seleksi dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I;
- Panitia dalam melaksanakan kegiatannya bekerjasama dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi setempat yang berfungsi sebagai panitia pelaksana daerah;
- Panitia pelaksana daerah diangkat oleh kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi daerah setempat;
- Panitia tingkat Pusat terdiri dari :
 - ❖ Tim Seleksi administrasi Pusat 3 (tiga) orang;
 - ❖ Pembuat soal ujian/koreksi di Pusat 3 (tiga) orang;
 - ❖ Pengawas ujian di Pusat 3 (tiga) orang;
 - ❖ Pengawas ujian dari Pusat ke daerah 2 (dua) orang.
- Panitia daerah terdiri dari:
 - ❖ Tim seleksi administrasi daerah 3 (tiga) orang;
 - ❖ Pengawas ujian daerah 3 (tiga) orang.
- Tugas dan Kewajiban Panitia Daerah :
 - ❖ Menyampaikan pemberitahuan penerimaan Konsiliator Hubungan Industrial kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan masyarakat umum pada Provinsi;
 - ❖ Menerima lamaran dan pendaftaran calon Konsiliator Hubungan Industrial;
 - ❖ Melaksanakan seleksi administrasi calon konsiliator;
 - ❖ Menolak dan mengembalikan berkas yang tidak memenuhi persyaratan;
 - ❖ Menetapkan tempat dan waktu penyelenggaraan ujian;
 - ❖ Menyelenggarakan dan mengawasi ujian bersama dengan Panitia Pusat;
 - ❖ Menyampaikan berkas lamaran dan berkas ujian kepada Panitia Pusat.

- Tugas dan Kewajiban Panitia Pusat :
 - ❖ Menyiapkan materi ujian;
 - ❖ Bersama Panitia Daerah melaksanakan dan mengawasi ujian;
 - ❖ Menerima berkas lamaran dan berkas ujian dari Panitia Daerah;
 - ❖ Mengkoreksi dan menetapkan kelulusan peserta ujian;
 - ❖ Menyampaikan nama peserta calon yang lulus kepada Menteri untuk diangkat sebagai Konsiliator.

Syarat Konsiliator

Adapun syarat-syarat Konsiliator sebagai berikut :

- Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- Warga Negara Indonesia;
- Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- Pendidikan minimal Strata Satu (S1);
- Berbadan sehat menurut keterangan dokter;
- Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan baik dan tidak tercela;
- Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-sekurangnya 5 (lima) tahun;
- Menguasai peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan;
- Tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI atau POLRI;
- Lulus mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Pengalaman 5 tahun dalam bidang hubungan industrial sebagaimana dimaksud angka 7 diatas adalah meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai:

- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Kuasa Hukum Penmyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pengurus organisasi Pengusaha;
- Konsultan Hukum Bidang Hubungan Industrial;
- Pengelola Sumber Daya Manusia di Perusahaan;
- Dosen, Tenaga Pengajar dan Peneliti di bidang hubungan industrial;
- Anggota P4D/P4P atau Panitera P4D/P4P;
- Nara sumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, simposium dan lain-lain dibidang hubungan industrial.

Pendaftaran

- Setiap pelamar/calon harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Bupati/Walikota/Kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- Dalam surat lamaran tersebut dilampirkan rangkap 3 masing-masing :
 - ❖ Surat pernyataan tidak berstatus sebagai pegawai negeri sipil anggota TNI/Polri;
 - ❖ Daftar riwayat hidup calon Konsiliator;
 - ❖ Copi ijazah pendidikan minimal Strata Satu (S1) yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua);
 - ❖ Surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
 - ❖ Surat berkelakuan baik dari Kepolisian;
 - ❖ Copi kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
 - ❖ Pas photo berwarna terbaru ukur 3 x 4 cm sebanyak 4 lembar;
 - ❖ Surat keterangan telah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial selama 5 (lima) tahun dari informasi yang menangani ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
- Waktu, tempat pendaftaran dan tempat pelaksanaan ujian :
 - ❖ Waktu dan tempat pendaftaran calon konsiliator akan ditetapkan kemudian oleh panitia.
 - ❖ Waktu dan tempat pelaksanaan ujian ditetapkan dan diumumkan kemudian oleh panitia.

Panggilan Pelamar

- Pelamar yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian tertulis;
- Untuk menghindari keterlambatan, pemanggilan pelamar dapat juga melalui pengumuman pada media masa atau media lain yang tersedia;
- Dalam surat panggilan atau pengumuman panggilan agar dicantumkan waktu dan tempat ujian dan lain-lain yang dianggap perlu.

Ujian/Seleksi

Seleksi Administrasi

- Setiap surat lamaran yang diterima diperiksa sesuai syarat yang telah ditetapkan dalam petunjuk ini oleh pejabat/panitia ditunjuk;

- Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan pada saat pendaftaran;
- Surat lamaran yang memenuhi syarat disusun dan didaftar secara tertib untuk memudahkan proses lebih lanjut;
- Peserta yang mendaftar dan memenuhi syarat langsung diberikan nomor peserta ujian dan tempat pelaksanaan ujian.

Ujian Tertulis

- Ujian dilaksanakan secara tertulis;
- Waktu dan tempat pelaksanaan ujian akan ditetapkan dan diumumkan kemudian;
- Waktu ujian tertulis dilaksanakan 1 (satu) hari, jadwal untuk masing-masing Propinsi akan diberitahukan kemudian;
- Materi ujian terdiri dari :
 - ❖ Perundang-undangan ketenagakerjaan;
 - ❖ Hubungan Industrial dan sarananya;
 - ❖ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di dalam maupun di luar Pengadilan Hubungan Industrial;
 - ❖ Persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Teknik Negosiasi.

Pemeriksaan Hasil Ujian

Adapun Pemeriksaan hasil ujian dilakukan sebagai berikut :

- Koreksi ujian oleh Panitia Pusat;
- Lambar jawaban ujian diperiksa oleh korektor 1 dan 2;
- Dalam hal terdapat perbedaan penilaian maka nilai peserta ujian adalah jumlah nilai yang diberikan oleh korektor 1 dan 2 dibagi 2;
- Pemeriksa ujian menyusun dan menyerahkan daftar nilai kepada Panitia;
- Pusat berdasarkan urutan ranking hasil ujian.

Pengumuman Kelulusan

- Panitia Pusat menyampaikan pengumuman peserta yang lulus maupun tidak lulus melalui Disnaker Provinsi, Kabupaten/Kota untuk disampaikan kepada peserta.
- Peserta yang lulus akan diproses lebih lanjut oleh Panitia Pusat.

Pengangkatan Konsiliator Hubungan Industrial

- Bagi peserta yang lulus dan memenuhi syarat diproses sesuai dengan prosedur untuk diangkat menjadi Konsiliator Hubungan Industrial oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.
- Surat Keputusan pengangkatan sebagai Konsiliator akan disampaikan kepada yang bersangkutan dengan tindakan Gubernur/Bupati/Walikota dan Kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

ARBITER

Pendaftaran

- Setiap pelamar/calon harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Bupati/Walikota/Kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- Dalam surat lamaran tersebut dilampirkan rangkap 3 masing-masing :
 - ❖ Surat pernyataan tidak berstatus sebagai pegawai negeri sipil anggota TNI / Polri.
 - ❖ Daftar riwayat hidup calon arbiter.
 - ❖ Copi ijazah pendidikan minimal Strata Satu (S1) yang telah dilegalisir rangkap 2.
 - ❖ Surat keterangan berbadan sehat dari dokter.
 - ❖ Surat berkelakuan baik dari Kepolisian.
 - ❖ Copi kartu tanda penduduk yang masih berlaku.
 - ❖ Pas Photo berwarna terbaru ukur 3 x 4 cm sebanyak 4 lembar.
 - ❖ Surat keterangan telah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial.
- Waktu, tempat, dan pelaksanaan ujian :
 - ❖ Waktu dan tempat pendaftaran calon arbiter ditetapkan panitia.
 - ❖ Waktu dan tempat pelaksanaan ujian ditetapkan dan diumumkan kemudian oleh panitia.

Pengujian/Penyaringan

- Pengujian/penyaringan administrasi
- Setiap surat lamaran yang diterima diperiksa dengan teliti apakah telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam pengumuman sesuai petunjuk.
- Pemeriksaan terhadap surat lamaran tersebut dilakukan secara baik oleh pejabat/panitia yang ditunjuk.
- Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat sesuai ketentuan dikembalikan kepada pelamar disertai dengan alasannya dan tidak diikuti sertakan dalam proses selanjutnya.
- Surat lamaran yang memenuhi syarat disusun dan didaftar secara tertib untuk memudahkan proses lebih lanjut.

Materi Ujian

- Peraturan Perundangan-undangan bidang Ketenagakerjaan.
- Hubungan industrial dan sarannya.
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam maupun di luar pengadilan.
- Persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- Teknik negosiasi dan memimpin sidang.
- Hukum Perdata dan Hukum Acara Perdata.

Panitia Pengujian/Penyaringan

- Panitia pengadaan arbiter dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Panitia dalam melaksanakan kegiatannya bekerjasama dengan Gubernur/Bupati/Walikota/Kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang berfungsi sebagai Panitia pelaksana daerah.
- Panitia daerah diangkat oleh Gubernur/Bupati/Walikota/Kepala Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan daerah setempat.
- Panitia tingkat Pusat terdiri sekurang-kurangnya :
 - ❖ Seorang ketua merangkap anggota;
 - ❖ Seorang sekretaris merangkap anggota;
 - ❖ Anggota.

- Panitia daerah terdiri dari:
 - ❖ Seorang ketua merangkap anggota;
 - ❖ Seorang sekretaris merangkap anggota;
 - ❖ Anggota.

Tugas dan kewajiban Panitia Daerah

- Menerima lamaran dan mendaftar calon arbiter hubungan industrial;
- Melaksanakan seleksi administrasi berkas pelamar;
- Menolak dan mengembalikan berkas yang tidak memenuhi syarat dan menerima lamaran yang telah lengkap;
- Menetapkan tempat waktu penyelenggaraan ujian;
- Bersama dengan Panitia Pusat menyelenggarakan ujian;
- Menyampaikan berkas lamaran dan berkas ujian kepada Panitia Pusat.

Tugas dan Kewajiban Panitia Pusat

- Menyiapkan materi ujian
- Bersama Panitia Daerah melaksanakan ujian
- Menerima berkas lamaran dan berkas ujian dari Panitia daerah
- Mengoreksi dan menetapkan kelulusan peserta ujian
- Menyampaikan nominasi calon kepada Menteri sebagai bahan Menteri untuk pengangkatan arbiter

Pemanggilan Pelamar

- Pelamar yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian penyaringan.
- Untuk menghindari keterlambatan maka disamping pemanggilan pelamar yang dilakukan secara tertulis, pemanggilan dapat juga melalui pemberitahuan langsung atau pengumuman pada media masa atau media lain yang tersedia.
- Dalam surat panggilan atau pengumuman panggilan agar dicantumkan waktu dan tempat ujian dan lain-lain yang dirasa perlu.

Penyelenggaraan Ujian

- Waktu ujian ditentukan kemudian, yang selanjutnya Panitia Pusat menyampaikan jadwal pelaksanaan ujian masing-masing daerah ke Panitia Daerah yang selanjutnya dipersiapkan soal ujian dan petugas pusat ke daerah.
- Ujian dilaksanakan secara tertulis.
- Lembar jawaban ujian diperiksa oleh sekurang-kurangnya 2 orang.
- Dalam hal terdapat perbedaan penilaian maka nilai peserta ujian adalah jumlah nilai yang di berikan pemeriksa ujian dibagi dua.
- Pemeriksa ujian menyusun dan menyerahkan daftar nilai kepada Panitia Pusat berdasarkan urutan ranking hasil ujian.

Pengumuman Kelulusan

- Panitia Pusat menyampaikan pengumuman peserta yang lulus ujian untuk disampaikan kepada Panitia Daerah untuk diumumkan kepada peserta.
- Peserta yang lulus akan diteruskan ke Pejabat yang berwenang dalam hal ini Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk diproses lebih lanjut kepada Menakertrans.

Pengangkatan Arbiter

- Bagi peserta yang lulus dan memenuhi syarat diproses sesuai dengan prosedur untuk diangkat menjadi Arbiter Hubungan Industrial oleh Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi.
- Surat Keputusan pengangkatan sebagai arbiter akan disampaikan kepada yang bersangkutan.